

**ANALISIS PERAN PELATIHAN KERJA OLEH BALAI LATIHAN
KERJA DALAM MENINGKATKAN POTENSI ANGKATAN KERJA DI
BANDAR LAMPUNG DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**
(studi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Bandar Lampung)



Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam

Disusun Oleh
RIAN NAZARUDIN
NPM 1351010053

Program Studi : Ekonomi Syari'ah

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H/2018 M

**ANALISIS PERAN PELATIHAN KERJA OLEH BALAI
LATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN POTENSI
ANGKATAN KERJA DI BANDAR LAMPUNG DITINJAU
DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(studi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Bandar Lampung)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam



Pembimbing I : Hanif, SE., MM
Pembimbing II : Agus Kerniawan, SE., M.S.Ak

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam suatu lembaga memerlukan peningkatan atau pengembangan agar dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal. Maka dari itu pemerintah sangat mendorong dan memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan sumber daya manusia. Pemberdayaan angkatan kerja melalui Balai Latihan Kerja merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat Sekolah Menengah Pertama atau Sekolah Menengah Atas yang biasanya memiliki ketrampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Balai Latihan Kerja merupakan salah satu instrumen pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja produktif dengan berbagai kurikulum dan program yang ada. Diharapkan dengan adanya Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja ini, lebih dapat dimanfaatkan oleh pencari kerja dari masyarakat Kota Bandar Lampung untuk mendapatkan pelatihan keterampilan agar dapat bersaing di pasar kerja.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana peran pelatihan kerja oleh Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan potensi angkatan kerja di Bandar Lampung ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam ?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran pelatihan kerja oleh Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan potensi angkatan kerja di Bandar Lampung ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini berusaha menuturkan pemecahan masalah berdasarkan data-data yang ada dan didukung dengan wawancara dan observasi langsung serta kuesioner kepada pegawai dan alumni Balai Latihan Kerja Bandar Lampung. Kemudian data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif.

Dari hasil penelitian tersebut, peneliti dapat menyimpulkan sebanyak 98,9% responden menyatakan setuju bahwa dengan adanya pelatihan kerja oleh Balai Latihan Kerja berdampak positif dalam meningkatkan potensi angkatan kerja demi terwujudnya pengurangan tingkat pengangguran di Kota Bandar Lampung. Di Balai Latihan Kerja juga menekankan kepada para siswa untuk meneladani sifat-sifat Rasulullah, yaitu: shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah. Selain itu, siswa juga harus mengutamakan prinsip persaingan yang sehat dan benar menurut Islam, antara lain: memberikan yang terbaik kepada perusahaan atau tempat kerja, tidak berlaku curang, dan kerjasama positif.

Kata Kunci : Balai Latihan Kerja, Pelatihan Kerja, Potensi Angkatan Kerja



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. 0721-780887 fax. 0721-780422

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Analisis Peran Pelatihan Kerja Oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja Di Bandar Lampung Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa : Rian Nazarudin

NPM : 1351010053

Jurusan : Ekonomi Syari'ah

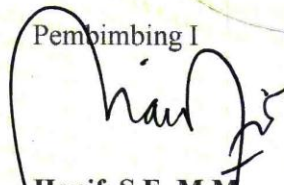
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

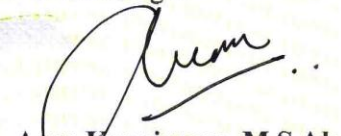
Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 26 Februari 2018

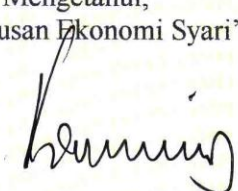
Pembimbing I


Hanif, S.E., M.M.
NIP. 197408232000031001

Pembimbing II


Agus Kurniawan, M.S.Ak.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah


Madnasir, S.E., M.S.I.
NIP. 197504242002121001





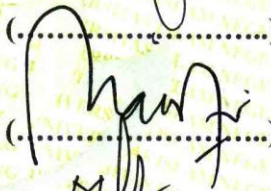

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Let. Kol. Hendro Suratmin Telp (0721) 703260 Sukarame 1 Bandar Lampung 35131


PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: ANALISIS PERAN PELATIHAN KERJA OLEH BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN POTENSI ANGKATAN KERJA DI BANDAR LAMPUNG DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Bandar Lampung), disusun oleh Rian Nazarudin, NPM.1351010053, Program studi: Ekonomi Syari'ah, telah dilakukan sidang munaqasyah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Pada hari Rabu, 07 Februari 2018.

TIM/ DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Asriani, SH., MH (.....)
Sekretaris : Okta Suprianingsih, SE., M.E.Sy (.....)
Penguji I : Hanif, SE., MM (.....)
Penguji II : M. Kurniawan, SE., M.E.Sy (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


**Dr. Moh. Bahrudin, M.A.
NIP. 195808241989031003**

MOTTO

.... وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ



“....dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”

(QS. Yusuf ayat 87)

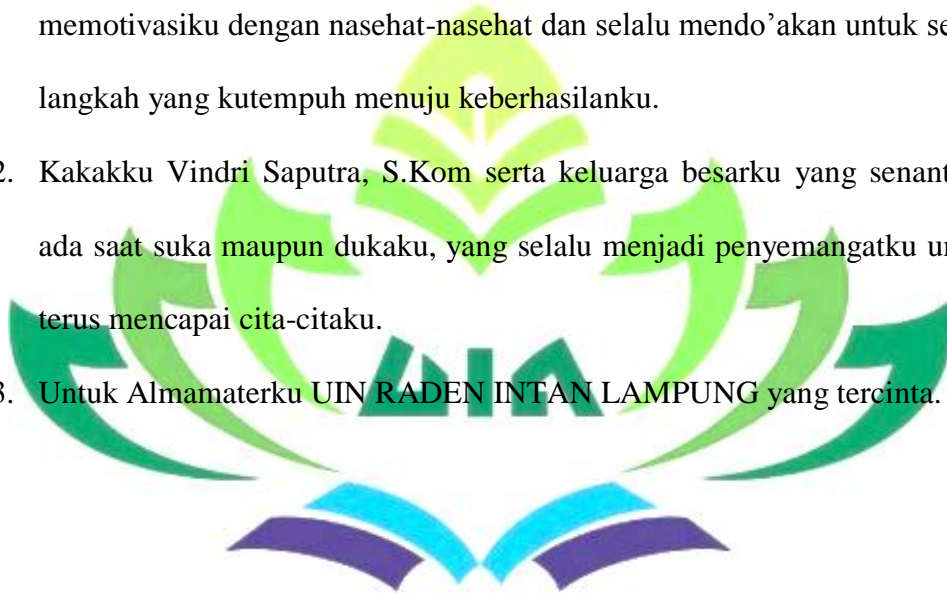


PERSEMBAHAN

Seiring do'a dan ucapan rasa syukur kehadiran Allah SWT.

Kupersembahkan karya kecilku ini kepada:

1. Ayahanda Zainudin dan Ibunda Turmi sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kepada Ibu dan Ayah yang telah memberikan kasih sayang. Cahaya hidupku yang senantiasa mendidik dan memotivasiku dengan nasehat-nasehat dan selalu mendo'akan untuk setiap langkah yang kutempuh menuju keberhasilanku.
2. Kakakku Vindri Saputra, S.Kom serta keluarga besarku yang senantiasa ada saat suka maupun dukaku, yang selalu menjadi penyemangatku untuk terus mencapai cita-citaku.
3. Untuk Almamaterku UIN RADEN INTAN LAMPUNG yang tercinta.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Rian Nazarudin dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 09 Januari 1993, anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Zainudin dan Ibu Turmi.

Pendidikan yang pernah ditempuh oleh penulis adalah :

1. Sekolah Dasar di SDN 6 Sumberejo, Kemiling Bandar Lampung tamat dan berijazah pada tahun 2006.
2. Sekolah Menengah Pertama di SMPN 14 Bandar Lampung, tamat dan berijazah pada tahun 2009.
3. Sekolah Menengah Atas di SMA Persada, tamat dan berijazah pada tahun 2012.

Kemudian pada tahun 2013 penulis diterima sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung Program Strata 1 (S1) Jurusan Ekonomi Syari'ah.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmat iman, nikmat Islam, serta nikmat sehat wal'afiat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Sholawat serta salam senantiasa Allah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat, para tabi'in dan tabi'at serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada program studi ekonomi syari'ah. Selama penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak sedikit hambatan dan kesulitan yang dialami. Berkat do'a, perjuangan, serta dorongan yang positif dari berbagai pihak untuk menyelesaikan skripsi ini, semua dapat teratasi. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Moh. Bahruddin selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Madnasir, S.E, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah, yang telah memberikan izin atas penyusunan skripsi.

3. Bapak Hanif, SE., MM sebagai Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu, bimbingan serta motivasi dalam membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Agus Kurniawan, M.S.Ak sebagai Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu, bimbingan serta motivasi dalam membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Kedua orang tuaku, adik-adikku dan semua keluarga yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang dan mendo'akanku dengan tulus serta memberiku motivasi untuk kesuksesanku.
6. Seluruh Dosen Jurusan Ekonomi Syari'ah UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepala Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung serta seluruh staff yang telah meminjamkan buku guna terselesaikannya skripsi ini.
8. Kepada teman-teman Jurusan Ekonomi Syari'ah kelas C angkatan 2013, khususnya Nasirrulloh, M. Mulla Alif F, M. Bagus Wicaksono. Teman-teman KKN 173 yang telah menjadi keluarga kedua dan selalu memberikan motivasi kepada penulis.
9. Sahabatku Desta Evira Nosa yang telah memberi semangat, motivasi, serta bantuan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
10. Dan kepada semua pihak terkait yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga bantuan, bimbingan, dukungan, semangat, masuka, dan do'a yang

telah diberikan menjadi pintu datangnya ridho dan kasih sayang Allah SWT di dunia dan akhirat. Aamiin.

Terimakasih penulis haturkan akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna. Kritik dan saran yang membantu dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulis di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca sekalian pada umumnya.

Bandar Lampung, Januari 2018

Penulis

Rian Nazarudin

NPM : 1351010053



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. PenegasanJudul	1
B. Alasan Memilih Judul	4
C. Latar Belakang Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. ManfaatPenelitian.....	12
G. Metode Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pelatihan Kerja	22
1. Pengertian Pelatihan Kerja	22
2. Manfaat Pelatihan	25
3. Tahap-tahap Pelatihan	25
4. Metode Pelatihan	27
B. Balai Latihan Kerja	30
1. Pengertian Balai Latihan Kerja	30
2. Fungsi Balai Latihan Kerja	32
3. Karakteristik Balai Latihan Kerja	34
4. Peran Balai Latihan Kerja	35
C. Potensi	37
1. Pengertian Potensi	37
2. Macam-macam Potensi	38
D. Angkatan Kerja	39
E. Pelatihan Kerja Menurut Ekonomi Islam	42

BABIII LAPORAN DAN HASIL LAPANGAN

A. Hasil Penelitian	46
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
2. Kerjasama BLK dengan Industri atau Perusahaan	57
B. Penyajian Data Hasil Penyebaran Kuesioner	62

BAB IV ANALISIS

A. Peran Pelatihan Kerja oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja Di Bandar Lampung	71
B. Peran Pelatihan Kerja oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja Di Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan.....	87
2. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung Tahun 2008	8
Tabel 3.1 Daftar Tempat Penyerapan Siswa Pelatihan BLK tahun 2016	58
Tabel 3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 3.4 Hasil Jawaban Kuesioner Dari Anggota Sampel (Alumni) Tentang Daya Saing Angkatan Kerja.....	63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami maksud judul skripsi, perlu dipertegas kalimat-kalimat yang dianggap perlu. Dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud. Adapun penelitian ini memiliki judul “Analisis Peran Pelatihan Kerja Oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja di Bandar Lampung Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (studi pada UPTD BLK Bandar Lampung)”. Untuk itu perlu diuraikan pengertian dari istilah-istilah judul tersebut:

1. Analisis

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (pembuatan) untuk mendapatkan fakta yang tepat, atau penguraian pokok persoalan atas bagian-bagian itu untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman secara keseluruhan.¹ Jadi dapat disimpulkan analisis di sini menguraikan bagaimana strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan potensi angkatan kerja pada calon pekerja yg ada di UPTD BLK Bandar Lampung.

¹ Peter salim dan Yeni Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer, Modern English*, 1999, h. 61.

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.²

3. Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Balai Latihan Kerja Bandar Lampung atau disingkat BLK Bandar Lampung adalah lembaga yang berstatus Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD). BLK mempunyai fungsi dan tugas pokok untuk mengembangkan SDM melalui pelatihan kejuruan bagi peserta calon tenaga kerja dan angkatan kerja.

4. Peran Balai Latihan Kerja

Peran Balai Latihan Kerja itu sendiri tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.02/MEN-SJ/VIII/2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, yang mengatakan bahwa Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan program pelatihan tenaga

²Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, and Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Profit* 7, no. 1 (2012): 25–37, <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/305/562>.

kerja, ujicoba program pelatihan, uji kompetensi serta pemberdayaan lembaga pelatihan.

5. Potensi

Potensi adalah kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan, kekuatan, kesanggupan, daya. Intinya, secara sederhana, potensi adalah sesuatu yang bisa kita kembangkan.

6. Angkatan Kerja

Menurut UU No. 20 Tahun 1999 pasal 2 ayat 2, yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas). Sementara menurut Bank Dunia, yaitu penduduk dalam usia 15 – 64 tahun.

7. Perspektif Ekonomi Islam

Perspektif adalah pembahasan, analisis atau fokus kajian.³ Perspektif Ekonomi Islam adalah pandangan dari sudut suatu bahasa yang sebagaimana satuan itu berhubung dengan yang lain dalam kegiatan ekonomi berupa produksi, distribusi, dan konsumsi atau kenyataan permasalahan ekonomi yang dituntun oleh nilai-nilai dan prinsip syari'at Islam.⁴

³VeitzalRivai, *Islamic Economics*, (Jakarta : PT BumiAksara), h. 11.

⁴Muhammad Abdul Manna, *Islmic Economies*, Teory and Practice, Terjemahan M. Nastangin. TeoridanPraktekEkonomi Islam, PT. Dana Bhakti Wakaf, Jakarta, 1997, hal. 19

B. Alasan memilih Judul

Alasan-alasan yang dipilih penulis dalam memilih judul ini adalah :

1. Alasan Objektif

UPTD BLK Bandar Lampung merupakan perusahaan yang dimiliki pemerintah dibawah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa Balai Latihan Kerja. Disamping itu BLK sendiri sebagai perusahaan negara, dapat menunjukkan hasil-hasil yang positif. Hal ini sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat meningkatkan produktifitas angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan. Sumber daya manusia adalah salah satu dari sumber-sumber ekonomi bahkan menjadi aset penting dan penentu bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai. Oleh karena itu dibutuhkan sosok sumberdaya manusia yang benar-benar berkualitas dan profesional agar perusahaan yang sedang mencari tenaga kerja merasa puas dengan kinerja dari angkatan kerja yang sudah mendapat sertifikat pelatihan dari Balai Latihan Kerja. Maka penulis beralasan untuk meneliti pengembangan *skill* sumberdaya manusia, yang dalam perspektif Ekonomi Islam disebut dengan sumber daya insani dalam meningkatkan potensi angkatan kerja yang berdasarkan prinsip-prinsip Ekonomi Islam.

2. Alasan Subjektif

Judul tersebut sesuai dengan spesialis keilmuan penulis yaitu pada jurusan Ekonomi Islam serta tersedia literatur baik primer atau sekunder dan data penelitian lapangan yang menunjang penelitian tersebut.

C. Latar Belakang Masalah

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset utama atau “daya” yang disebut sumberdaya (*resources*), yakni sumberdaya alam (*natural resources*), dan sumberdaya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.⁵

Sumberdaya manusia merupakan salah satu cabang Ilmu Ekonomi yang khusus membahas dan menguraikan prinsip-prinsip penggunaan tenaga kerja dan kemampuan manusia mengolah sumber-sumber produksi dan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri. Sejalan dengan arah pembangunan Indonesia, yaitu pembangunan manusia seutuhnya. Pembangunan manusia seutuhnya mencakup berbagai aspek termasuk pendidikan dan latihan serta perlindungan hak-hak dan jaminan hidupnya yang layak.⁶

⁵ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 1.

⁶ Eni Setyowati, *Analisis Tingkat Partisipasi Wanita Dalam Angkatan Kerja Di Jawa Tengah Periode Tahun 1982-2000*, Jurnal Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol. 10, No. 2, Tahun 2009.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya (*resources*) yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَلَقَوْمٌ لَا يَتَذَكَّرُ لَكُمْ فِي إِنْ مِنْهُ جَمِيعًا إِلَّا رِضٌ فِي وَمَا السَّمَوَاتِ فِي مَا لَكُمْ وَسَخَّرَ
يَتَفَكَّرُ

Artinya:

“dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat pada tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”

Sumber daya yang ada harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Maka dari itu pemerintah sangat mendorong dan memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan sumber daya manusia. Pada tahun 1983 Pemerintah Pusat yaitu Departemen Tenaga Kerja RI menetapkan program pendidikan dan pelatihan yang bertujuan memberikan pembekalan kepada generasi muda khususnya yang putus sekolah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan keterampilan melalui

UPTD BLK yang tersebar diseluruh wilayah Provinsi melalui kabupaten-kabupaten yang ada.⁷

Pemberdayaan angkatan kerja melalui Balai Latihan Kerja merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan potensi angkatan kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat SMP atau SMA yang biasanya memiliki ketrampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Pendidikan merupakan salah satu modal dasar manusia yang harus dipenuhi untuk mencapai pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga berarti tolak pada upaya pembangunan bidang pendidikan.⁸

Pendidikan dan pelatihan melibatkan sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan ketrampilan pembelajaran sehingga para lulusan peserta pendidikan dan pelatihan segera akan menggunakannya dalam pekerjaan.⁹ Pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja melalui kegiatan pelatihan adalah suatu program pendidikan nonformal. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan Pasal 26 ayat 3:

⁷PratiwiFitriani, I WayanBagia, I WayanSewendra, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 3, Tahun 2015.

⁸DewiKurniawati, Anderson Kumenaung, Debby Rotinsulu, *Analisis Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja Tingkat Pendidikan, Pengeluaran Pemerintah Pada Pertumbuhan Ekonomi Dan Dampaknya Terhadap Kemiskinan Di Sulawesi Utara Tahun 2001-2010*, Jurnal Berkala Efisiensi, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol. 14, No. 2, Tahun 2014.

⁹PratiwiFitriani, I WayanBagia, I WayanSewendra, *Op Cit.*

“Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, serta pendidikan lain yang ditunjukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik”¹⁰

Pengembangan suatu sistem pendidikan dan pelatihan terpadu dalam kaitannya dengan upaya pengembangan sumber daya manusia dan pembangunan ketenagakerjaan merupakan keharusan kebutuhan yang sangat diperlukan. Kebutuhan yang sangat terasa, misalnya penciptaan lapangan kerja, pengurangan pengangguran, pengembangan sumber daya manusia, yang padagilirannya dibutuhkan tenaga profesional yang mandiri dan beretos kerja tinggi dan produktif.¹¹

Berikut ini adalah tabel tingkat pengangguran terbuka (TPT) menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung pada Tahun 2008 sampai 2015.



¹⁰ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 26 Ayat (3).

¹¹ Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), h. 1.

Wilayah	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (%)							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Way Kanan	6,33	5,07	3,96	3,49	3,36	4,19	3,35	3,53
TulangBawang	5,50	4,61	4,46	6,08	5,59	4,38	4,15	5,29
Pesawaran	-	7,48	5,90	7,33	6,62	9,60	8,54	7,27
Pringsewu	-	-	4,97	7,47	5,98	3,76	3,78	3,85
Mesuji	-	-	1,17	7,96	4,25	9,51	0,81	5,06
TulangBawang Barat	-	-	4,10	4,28	1,99	3,61	5,13	2,61
Bandar Lampung	13,14	10,97	11,92	12,09	12,32	10,67	8,29	8,51
Metro	12,01	11,05	12,46	11,08	11,48	4,36	4,23	5,12
Provinsi Lampung	7,15	6,62	5,57	6,38	5,20	5,69	4,79	5,14

Tabel 1.1
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung Tahun 2008-2015

Sumber: BPS Provinsi Lampung

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pengangguran terbuka di Kota Bandar Lampung mengalami peningkatan dari tahun 2014 ke 2015 sebanyak 0,22%. Namun, meningkatnya tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2015 relatif lebih rendah daripada tahun-tahun sebelumnya. Tingkat pengangguran tertinggi terjadi pada tahun 2008 yaitu sebesar 13,14%.

Dikota Bandar Lampung, banyaknya angka pengangguran membuat pemerintah pusat dan daerah melalui Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bandar Lampung

untuk melaksanakan pelatihan bagi masyarakat umum usia produktif, pencari kerja, pengangguran, maupun orang yang terkena pemutusan hubungan kerja sebagai upaya mengurangi jumlah pengangguran agar mampu terserap kembali oleh pasar kerja atau membuka usaha mandiri sehingga meningkatkan perekonomian masyarakat serta mengurangi kemiskinan.

Pemerintah Kota (Pemkot) Bandar Lampung terus berupaya untuk mengurangi tingkat pengangguran. Salah satunya dengan membuka kursus keterampilan secara gratis. Menurutnya, kursus keterampilan adalah kursus untuk menunjang anak muda berwirausaha, dengan pembelajaran macam-macam keahlian, seperti kursus menjahit, kursus otomotif dan kursus kecantikan. Disnaker bekerjasama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Bandar Lampung, untuk mendidik warga Bandar Lampung dalam menerapkan keterampilan.¹²

Unit Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja Bandar Lampung sebagai Lembaga Pelatihan Milik Pemerintah dalam menghadapi tantangan saat ini dan kedepan adalah dengan meningkatkan potensi angkatan kerja di Kota Bandar Lampung melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi. Balai Latihan Kerja merupakan salah satu instrumen pengembangan sumber daya

¹²Peningkatan angka pengangguran di Bandar Lampung, www.harianlampung.com (diakses 15 Juli 2017 pukul 09.00 WIB).

manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja produktif dengan berbagai kurikulum dan program yang ada.

Balai Latihan Kerja sebagai salah satu Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah yang bernaung dibawah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai peranan penting dan strategis dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) juga memiliki fungsi ganda. Pertama sebagai Unit Pelaksana Pelatihan bagi pencari kerja dan kedua sebagai Unit Percontohan Pelatihan bagi lembaga pelatihan lain, sebut saja baik pemerintah, swasta maupun perusahaan. Peranan pelatihan kerja sebagai jembatan kebutuhan pasar kerja disatu pihak dengan kemampuan angkatan kerja dan dipihak lain membutuhkan pengelolaan Balai Latihan Kerja (BLK) yang efektif dan efisien.

Diharapkan dengan adanya UPTDBalai Latihan Kerja ini, lebih dapat dimanfaatkan oleh pencari kerja dari masyarakat Kota Bandar Lampung untuk menyediakan angkatan kerja yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan diberbagai bidang kejuruan dengan mempergunakan bengkel kerja dan fasilitas lainnya agar dapat bersaing di pasar kerja.¹³

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis PeranPelatihanKerjaOleh Balai Latihan

¹³PratiwiFitriani, I WayanBagia, I WayanSewendra, *Op Cit.*

Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja di Bandar Lampung Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (studi pada UPTD BLK Bandar Lampung)''.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran pelatih kerja oleh Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan potensi angkatan kerja di Bandar Lampung?
2. Bagaimana peran pelatih kerja oleh Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan potensi angkatan kerja di Bandar Lampung ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis peran pelatih kerja oleh Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan potensi angkatan kerja di Bandar Lampung.
2. Menganalisis peran pelatih kerja oleh Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan potensi angkatan kerja di Bandar Lampung ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan terutama yang berkaitan dengan peningkatan potensi melalui pelatihan di Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latih Kerja Bandar Lampung dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Balai Latih Kerja Bandar Lampung, penelitian ini memberikan wawasan serta berguna untuk perkembangan dan kemajuan dimasa yang akan datang dan meningkatkan pelayanan sosial kepada masyarakat.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi keilmuan bagi jurusan Ekonomi Islam dalam hal pelatihan untuk meningkatkan potensi angkatan kerja sehingga dapat dimanfaatkan dengan baik.

G. Metode Penelitian

Metode berasal dari kata bahasa Yunani: *methodos* yang berarti cara atau jalan. Jadi metode merupakan jalan yang berkaitan dengan cara kerja dalam mencapai sasaran yang diperlukan bagi penggunaanya, sehingga dapat memahami obyek sasaran yang dikehendaki dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan pemecahan masalah.

Penelitian adalah terjemahan dari bahasa Inggris: *research* yang berarti usaha atau pekerjaan untuk mencari kembali yang dilakukan dengan suatu metode tertentu dengan cara hati-hati, sistematis serta sempurna terhadap permasalahan, sehingga dapat digunakan untuk menyelesaikan atau menjawab problemnya.

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹⁴

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Strategi pengumpulan data dengan langkah sebagai berikut; pengumpulan dokumen, pengamatan berpartisipasi (*participant observation*), wawancara tidak terstruktur dan informal, mencatat data dalam catatan lapangan secara intensif.

2. Jenis Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis data yaitu data primer dan data sekunder.¹⁵ Data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat baik yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan alat lainnya merupakan data primer. Data primer diperoleh sendiri secara mentah dari masyarakat dan masih memerlukan analisa lebih lanjut. Sedangkan data

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta Bandung, 2014), h. 2.

¹⁵Husein Umar, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000), h. 130.

yang diperoleh atau berasal dari bahan kepustakaan disebut sebagai data sekunder.

Untuk sumber data primer, penulis mengumpulkan data langsung dari lapangan yaitu Balai Latihan Kerja Bandar Lampung. Sedangkan untuk sumber data sekunder, peneliti mengumpulkan data dari buku-buku ekonomi dan literatur-literatur lain yang berkaitan, jurnal penelitian, serta mencari informasi dari internet dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁶ Dalam hal ini peneliti mengambil populasi semua peserta di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung yaitu sebanyak 272 orang peserta didik.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁷ Adapun dalam penentuan besarnya sampel, peneliti merujuk pada pendapat Suharsimi Arikunto yang mengatakan

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta Bandung, 2014), h. 80.

¹⁷ *Ibid.* h. 81.

bahwa bila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya lebih besardari 100 dapat diambil 10% -15% atau 20% -

25%.¹⁸ Menurut pendapat tersebut maka peneliti mengambil sampel sebanyak 10%. Artinya $15\% \times 272 = 40,8$ orang jika dibulatkan maka 41 orang peserta didik.

4. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.¹⁹ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Simple Random Sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.²⁰

5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ditentukan secara purposive atau dipilih sesuai tujuan dengan sengaja. Tempat penelitian dilaksanakan di Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latih Kerja Bandar Lampung yang

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 104.

¹⁹ Sugiyono, *Op. Cit.* h. 81.

²⁰ *Ibid.* h. 82.

berlokasi di Jl. Pagar Alam No. 127, Segala Mider, Tanjung Karang Barat, Kota Bandar Lampung.

6. Metode Pengumpulan Data

Guna mempermudah dalam pengumpulan data ini, maka digunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu:

a. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.²¹

Interview (wawancara) merupakan usaha sekaligus alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula oleh sumber informasi (informan) secara sederhana, interview ini diartikan sebagai alat pengumpul data dengan cara tanya jawab antara pencari data dengan sumber informasi.

Dalam prakteknya penulis menyiapkan beberapa kerangka pertanyaan kepada responden, kemudian responden diberi kebebasan

²¹*Ibid.* h. 137.

dalam menggunakan jawabannya. Interview disini ditujukan kepada pihak Balai Latihan Kerja Bandar Lampung yaitu kepala UPTD BLK, kasubag UPTD BLK, koordinator instruktur, instruktur jurusan las listrik dan alumni peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen.²² Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi ini diambil peneliti pada Balai Latihan Kerja Bandar Lampung mengenai data-data peserta pelatihan.

c. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa

²²M. Iqbal Hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), h. 87.

yang bisa diharapkan pada responden.²³ Dalam prakteknya penulis menyiapkan beberapa pernyataan untuk responden dan disediakan dua pilihan jawaban kemudian responden diberi kebebasan dalam memilih jawabannya. Kuesioner disini ditujukan kepada pegawai dan instruktur BLK Bandar Lampung serta alumni BLK tahun 2016, untuk mengetahui peran BLK terhadap potensi angkatan kerja.

d. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Dalam hal ini jenis observasi yang peneliti gunakan adalah jenis observasi non partisipan. Peneliti tidak terlibat langsung sebagai peserta dan bukan bagian dari kegiatan kelompok yang ditelitinya. Tujuannya untuk mengamati lokasi penelitian secara langsung terhadap peserta pelatihan UPTD BLK kota Bandar Lampung.

7. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.²⁴ Setelah diperoleh data-data yang

²³ Sugiyono, *Op. Cit.* h. 142.

²⁴ *Ibid.* h. 147.

dibutuhkan, kemudian data dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan.

Teknik analisis data meliputi:

a. Proses analisis data deskriptif kualitatif

Data kualitatif diperoleh dari angket yang diberikan kepada ahli dan praktisi pendidikan tentang media pembelajaran yang dikembangkan. Data tersebut dianalisis dan dideskripsikan secara kualitatif. Analisis data-data ini dilakukan sebagai berikut:

1) Reduksi data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2) Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dengan menyajikan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut. Setelah data hasil kuesoner terkumpul, maka kemudian data

dihitung sesuai dengan alternatif jawaban yang akan dicari persentasenya sesuai dengan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\% = \dots \%$$

Keterangan :

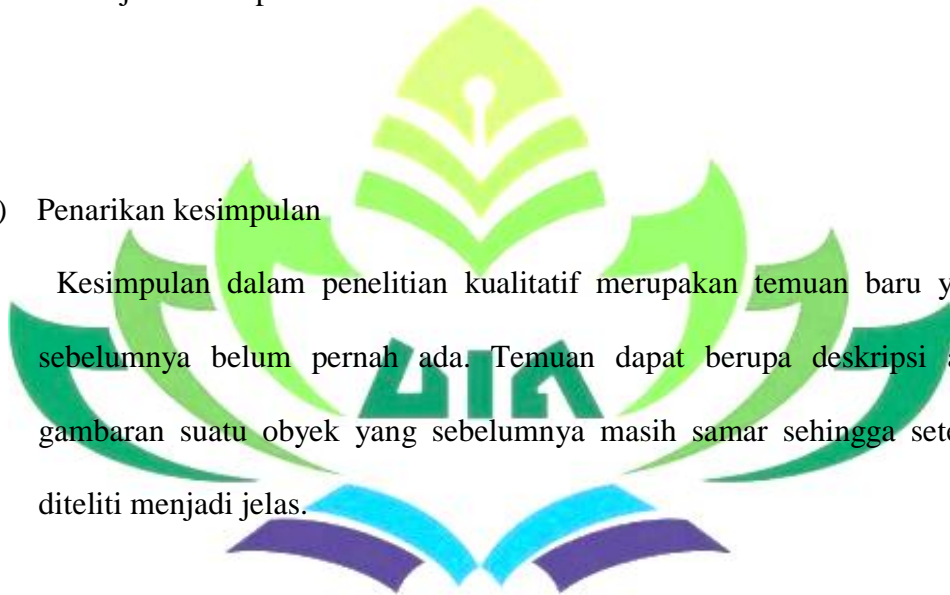
P = presentase

F = kualitas hasil yang diperoleh berdasarkan jawaban responden

N = total jumlah responden secara keseluruhan

3) Penarikan kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih samar sehingga setelah diteliti menjadi jelas.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata *training* dalam Bahasa Inggris. Secara harfiah arti kata *training* adalah “*train*” yang berarti: (1) memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dihendaki (*couse to grow in a required direction*), (3) persiapan (*preparation*), dan (4) praktik (*practice*). Menurut Rival dan Sinaga pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi jangka pendek, dan memiliki kemampuan untuk mempermudah dalam bekerja bagi pegawainya”. Bisa disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai atau meningkatkan kualitas dari setiap pegawai.

Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberikan para pembelajar pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka. Disisi lain, pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang.²⁵

Istilah pelatihan dan pengembangan (*training and development*) seakan menjadi dua sisi yang tidak dapat dipisahkan namun terdapat perbedaan, jika pelatihan difokuskan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam waktu saat ini atau jangka pendek, sedangkan pengembangan untuk jangka panjang atau yang akan datang.²⁶

Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian. Untuk melaksanakan program pelatihan dan pengembangan, manajemen hendaknya melakukan analisis tentang kebutuhan, tujuan, sasaran, serta isi dan prinsip belajar terlebih dahulu agar pelaksanaan program pelatihan tidaklah sia-sia. Agar prinsip belajar menjadi pedoman cara belajar, program hendaknya bersifat partisipatif,

²⁵R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource Management*, terjemahan Bayu Erlangga (Jakarta : Erlangga, 2008), h.210-211, Ed. 10, Jilid 1.

²⁶ M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), h. 10.

relevan, memungkinkan terjadinya pemindahan keahlian serta memberikan *feedback* tentang kemajuan peserta pelatihan.²⁷

Sedangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan dijelaskan pasal 1 ayat 9:

“Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.”²⁸

Pelatihan dan pengembangan secara luas menggambarkan berbagai aktivitas yang diarahkan pada peningkatan standar praktek karyawan atau peserta didik dan meningkatkan kualitas para peserta didik dan produk dari BLK tersebut. Semua aktivitas pelatihan dan pengembangan difokuskan ke arah efektivitas dari aktivitas yang akan dievaluasi sesuai dengan tujuan personal dan organisasi, yang dikenali melalui penilaian peserta didik dan perencanaan strategis BLK.

Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi syarat-syarat seperti yang dijelaskan oleh Sastro Hadiwiryono sebagai berikut:

- a. Tersedianya tenaga pelatihan
- b. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan
- c. Kurikulum

²⁷Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1999), h. 12-13

²⁸Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (9).

- d. Akreditasi
- e. Sarana dan prasarana pelatihan kerja

2. Manfaat Pelatihan

Beberapa manfaat yang didapat setelah melakukan pelatihan yaitu:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Menciptakan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

3. Tahap-tahap Pelatihan

Tahap-tahap yang dilakukan dalam pelatihan yaitu:

- a. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Dalam tahap ini ada beberapa macam kebutuhan pelatihan, yaitu:

- 1) *General treatment need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data mengenai kinerja dari seorang pegawai.
- 2) *Observable performance discrepancies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan,

dan evaluasi atau penilaian kinerja dengan cara meminta kepada pekerja untuk mengawasi sendiri hasil kerjanya.

- 3) *Future human resources needs*, yaitu jenis keperluan pelatihan yang tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

b. Desain Program Pelatihan

Jika pelatihan merupakan solusi terbaik, maka para manager atau supervisor harus memutuskan program pelatihan yang tepat yang harus dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, diidentifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus melakukan.

c. Evaluasi Program Pelatihan

Tujuan evaluasi program pelatihan untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Supaya efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yaitu bahwa pelatihan harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan ketrampilan. Untuk meningkatkan pembelajaran, para pekerja harus menyadai perlunya perolehan informasi baru atau memperlajari ketrampilan-ketrampilan baru dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan.

4. Metode Pelatihan

Menurut R. Wayne Mondy, metode-metode pelatihan dan pengembangan meliputi²⁹:

1) Arahan Instruktur

Metode arahan instruktur (*instructor-led*) tetap efektif untuk banyak jenis pelatihan dan pengembangan. Salah satu manfaat penelitian dan pengembangan dengan arahan instruktur adalah bahwa instruktur bisa menyampaikan sejumlah besar informasi dalam waktu relatif singkat. Efektivitas dari program-program arahan instruktur meningkat ketika kelompoknya cukup kecil untuk bisa melakukan diskusi, dan ketika instruktur mampu mengendalikan imajinasi kelas tersebut dan memanfaatkan multimedia secara tepat.

2) Studi Kasus

Studi kasus (*case study*) adalah metode pelatihan dan pengembangan di mana para trainee mempelajari informasi yang diberikan dalam sebuah kasus dan mengambil keputusan berdasarkan hal tersebut.

3) Pemodelan Perilaku

Pemodelan perilaku (*behavior modeling*) adalah metode pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan seseorang untuk belajar

²⁹R.Wayne Mondy, *Op. Cit.* 217-219.

dengan meniru atau mereplikasi perilaku orang-orang lainnya untuk menunjukkan kepada para manajer cara menangani berbagai situasi.

4) Permainan Peran

Permainan peran (*role playing*) adalah metode pelatihan pengembangan di mana para peserta diminta untuk merespons permasalahan-permasalahan khusus yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka dengan meniru situasi-situasi dunia nyata. Mereka belajar dengan cara melakukannya (*learning by doing*).

5) Permainan Bisnis

Permainan bisnis (*business game*) adalah metode pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan para peserta untuk mengambil peran-peran seperti presiden, *controller*, atau *vice president* pemasaran dari dua organisasi bayangan atau lebih dan bersaing satu sama lain dengan memanipulasi faktor-faktor yang dipilih dalam suatu situasi bisnis tertentu.

6) In-Basket Training

In-Basket Training adalah metode pelatihan di mana para peserta diminta menyusun prioritas dan kemudian menangani sejumlah dokumen bisnis, pesan *e-mail*, memo, laporan, dan pesan telepon yang biasanya melewati meja seorang manajer.

7) On-the Job Training

On-the Job Training (OJT) adalah metode pelatihan dan pengembangan informal yang memungkinkan seorang karyawan untuk mempelajari tugas-tugas pekerjaan dengan mengerjakannya secara nyata. Kunci dari pelatihan ini adalah transfer pengetahuan dari karyawan yang sangat terampil dan berpengalaman kepada seorang karyawan baru.

8) Rotasi Pekerjaan

Rotasi Pekerjaan (*Job rotation*) (terkadang disebut pelatihan silang) adalah metode pelatihan dan pengembangan di mana para karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperluas pengalaman mereka.

9) Magang

Sebuah program magang adalah metode rekrutmen yang biasanya melibatkan para mahasiswa perguruan tinggi yang membagi waktu mereka antara mengikuti kuliah dan bekerja untuk sebuah organisasi. Magang sebagai metode pelatihan dan pengembangan memungkinkan para peserta untuk mengintegrasikan teori yang dipelajari di kelas dengan praktik-praktik bisnis.

10) Pelatihan Pemula

Pelatihan pemula (*apprenticeship training*) adalah metode pelatihan yang mengkombinasikan instruksi di kelas dengan *on the job training*. Pelatihan ini umum dalam pekerjaan-pekerjaan yang

banyak membutuhkan ketrampilan, seperti tukang ledeng, tukang potong rambut, tukang kayu, masinis, dan tukang cetak. Karena sedang menjalani pelatihan, karyawan yang bersangkutan mendapatkan bayaran lebih sedikit dari karyawan yang berketrampilan tinggi yang menjadi instruktur.

B. Balai Latihan Kerja

1. Pengertian Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja adalah suatu badan yang melaksanakan *Non Formal* berupa pelatihan dalam memberikan pengetahuan dan ketrampilan kerja dalam rangka menyediakan tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan pengetahuan untuk menjadi tenaga kerja siap pakai dan peningkatan produktifitas kerja.³⁰

Kualitas Sumber Daya Manusia menjadi sangat diperlukan pada masa sekarang mengingat persaingan antar angkatan kerja secara global yang semakin ketat. Unit Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja sebagai Lembaga Pelatihan Milik Pemerintah dalam menghadapi tantangan saat ini dan kedepan adalah dengan meningkatkan daya saing angkatan kerja melalui pelatihan serta pengembangan berbasis kompetensi dan sertifikasi keahlian.³¹

³⁰Nurhayatul Husna, *Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Payakumbuh*, Tesis Program Studi Magister Perencanaan Pembangunan Program Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas, h. 13-14, Tahun 2015.

³¹Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi <http://dinsosnakertrans.bogorkab.go.id/>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian Balai Latihan Kerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Balai : gedung; rumah(umum); kantor
- b) Latihan : belajar dan membiasakan diri agar mampu melakukan
- c) Kerja : kegiatan melakukan sesuatu; sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Secara umum, Balai Latihan Kerja (BLK) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah ketrampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.

Balai Latih Kerja (BLK) adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan ketrampilan, produktivitas disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 dijelaskan bahwa:

“Balai Latih Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.”³²

³²Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012

Sebagai bagian dari usaha meningkatkan kesejahteraan sosial rakyatnya, pemerintah suatu negara menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijaksanaan dibidang ketenagakerjaan salah satu bentuknya ialah menyelenggarakan pelatihan di berbagai balai latihan kerja. Balai latihan kerja tersebut pada umumnya mempunyai tugas pokok melatih sejumlah warga sehingga memiliki ketrampilan teknis yang benar-benar siap pakai.³³

Balai Latihan Kerja mempunyai peranan penting dalam dunia usaha, karena BLK mampu menyediakan ketrampilan kerja yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Peranan pelatihan kerja sebagai jembatan kebutuhan pasar kerja disatu pihak dengan kemampuan angkatan kerja dipihak lain membutuhkan pengelolaan BLK yang efektif dan efisien.

Pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja berguna untuk membekali ketrampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri. Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya angkatan kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki etos kerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri. BLK dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan lembaga

³³Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), Ed. 1, Cet. 22, Tahun 2014, h. 124.

pelatihan kerja yang berdedikasi mencetak angkatan kerja yang siap terjun dalam dunia kerja.

2. Fungsi Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja berfungsi untuk mendukung suksesnya misi, tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka mempersiapkan SDM atau calon tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten serta memenuhi permintaan kebutuhan pasar baik yang bekerja di perusahaan maupun yang berwirausaha sendiri melalui penyelenggaraan pelatihan dari berbagai bidang kejuruan dan tingkat yang merupakan kebutuhan dan tuntutan dari masyarakat/pemerintah tingkat kabupaten/kota. Fasilitas dan program pelatihan kerja di BLK ditujukan untuk mempercepat penyerapan tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran di daerah, dengan memanfaatkan fasilitas pelatihan tersebut, pencari kerja akan siap diserap oleh pasar kerja dan industri.³⁴

Menurut survei semua Kepala Disnaker di Indonesia menyatakan setuju bahwa BLK adalah solusi untuk mengatasi masalah pengangguran. Disnaker juga melaksanakan kebijakan lain untuk mengatasi pengangguran, termasuk kebijakan untuk memperbaiki produktivitas para pekerja

³⁴Nurhayatul Husna, *Op. Cit.*, h. 17.

atau bekerja sama dengan sektor swasta untuk menumbuhkan investasi. Jadi tujuan pendirian BLK adalah³⁵ :

- a) Tercapai dan terwujudnya peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan kerja sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, kompeten dan bersaing tinggi.
- b) Terbentuknya perubahan sikap dan peningkatan kerja serta etos kerja sehingga menjadi tenaga kerja yang produktif, mandiri dan profesional.
- c) Meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan masyarakat.

3. Karakteristik Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja memiliki karakteristik dan keunggulan-keunggulan dalam rangka meningkatkan program pelatihan bagi peserta pelatihan, beberapa karakteristik dari Balai Latihan Kerja adalah³⁶:

- a) Balai Latihan Kerja adalah tempat atau wadah berkumpulnya orang-orang untuk merencanakan, melaksanakan suatu kegiatan yang hendak dicapai sesuai dengan ide, gagasan, cita-cita yang mereka inginkan dengan kebutuhan dan kesempatan kerja.
- b) Balai Latihan Kerja adalah untuk pelaksana teknis yang ada di bawah dan bertanggung jawab kepada kantor pusat Kementerian Tenaga Kerja dan secara teknis fungsional mendapat bimbingan dari pusat pelatihan.

³⁵*Ibid.*

³⁶*Ibid.* h. 18

c) Balai Latihan Kerja merupakan salah satu pendidikan *Non Formal* yang sampai saat ini tidak memungut biaya dari peserta pelatihan. Peserta mengikuti pelatihan secara gratis dan mendapatkan fasilitas sesuai jenis pelatihan yang diikuti.

d) Kegiatan yang dilaksanakan dalam Balai Latihan Kerja dilaksanakan secara terus-menerus sehingga pendidikan seseorang itu pada hakekatnya tidak mudah berakhir dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

e) Memberikan pelatihan berbagai macam kejuruan dilakukan di dalam maupun di luar Balai Latihan Kerja.

Dalam melaksanakan pelatihan Balai Latihan Kerja berpedoman kepada Triilogi Latihan Kerja, yaitu ;

- 1) Latihan Kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
- 2) Latihan Kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi).
- 3) Latihan kerja merupakan kegiatan bersifat terpadu dengan Dinas/Instansi, Badan Usaha milik pemerintah/ swasta, asosiasi profesi dan masyarakat.

Pelaksanaan pelatihan di BLK harus sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dengan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Pelatihan yang

dilakukan pada Balai Latihan Kerja (BLK) adalah berbasis kompetensi agar nantinya angkatan kerjanya yang dihasilkan tidak hanya memiliki pengetahuan saja, tetapi juga memiliki sikap kerja dan keterampilan sehingga siap pakai dan mampu bersaing.

4. Peran Balai Latihan Kerja

Menurut Pareek, peran dapat didefinisikan sebagai sekumpulan fungsi yang dapat dilakukan oleh seorang sebagai tanggapan terhadap harapan-harapan daripada anggota penting sistem sosial yang bersangkutan dan harapan-harapannya sendiri serta jabatan yang ia duduki dalam sistem sosial. Walaupun pengertian peran yang didefinisikan oleh para ahli itu berbeda-beda, tetapi kesimpulannya bahwa peran merupakan suatu fungsi yang harus dijalankan melalui pola perilaku seseorang dalam kedudukannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Artinya, pencapaian tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran seseorang yang menjadi bagian penting dari organisasi tersebut.³⁷

Sedangkan peran Balai Latihan Kerja itu sendiri tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.02/MEN-SJ/VIII/2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jendral

³⁷Arwani Ahmad, Balai Latihan Kerja Industri Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 2 No. 1, Tahun 2014, h. 2075.

Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, yang mengatakan bahwa Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan program pelatihan tenaga kerja, uji coba program pelatihan, uji kompetensi serta pemberdayaan lembaga pelatihan. Dalam melaksanakan tugasnya, Balai Latihan Kerja menyelenggarakan fungsi³⁸:

1. Penyusunan rencana, program, dan anggaran, evaluasi dan pelaporan.
2. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja.
3. Pelaksanaan uji coba program pelatihan, dan uji kompetensi tenaga kerja.
4. Pelaksanaan evaluasi program pelatihan kerja, pemasaran, uji kompetensi, kerja sama kelembagaan dan penyusunan laporan.
5. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Peranan berbagai balai latihan itu akan semakin penting apabila³⁹:

1. Para penyelenggara memilih informasi yang lengkap dan mutakhir tentang permintaan akan tenaga kerja teknis tertentu di pasaran kerja sehingga program pelatihan yang diselenggarakan benar-benar tertuju pada pemenuhan permintaan di pasaran kerja.

³⁸*Ibid.*

³⁹Sondang P. Siagian, *Op. Cit.*, h. 125.

2. Para lulusan betul-betul merupakan tenaga kerja yang siap pakai sehingga segera setelah diterima sebagai pegawai, mereka langsung dapat berkarya secara produktif.
3. Terjalin kerja sama antara berbagai balai latihan kerja itu dengan berbagai organisasi/perusahaan pemakai tenaga kerja.

Dengan kata lain bahwa peran Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan BLK berupa pelaksanaan tugas dan fungsinya demi mencapai tujuan didirikannya BLK yaitu menghasilkan tenaga kerja Indonesia, dan para pencari kerja yang berkualitas dan kompetitif melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi dan penempatan kerja.⁴⁰

C. Potensi

1. Pengertian Potensi


Kata potensi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *to potent* yang berarti keras atau kuat. Dalam pemahaman lain, kata potensial mengandung arti kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal. Dalam Kamus Bahasa Indonesia, yang dimaksud potensi adalah kemampuan-kemampuan dan kualitas-kualitas yang dimiliki oleh seseorang, namun belum digunakan secara maksimal.

⁴⁰*Ibid.* h. 2076

Berbagai pengertian di atas memberi pemahaman kepada kita bahwa potensi merupakan suatu daya yang dimiliki oleh manusia. Akan tetapi, daya tersebut belum dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, yang menjadi tugas berikutnya bagi manusia yang berpotensi adalah bagaimana mendayagunakan potensi tersebut untuk meraih prestasi. Secara umum, potensi dapat diklasifikasikan sebagai berikut.

- a. Kemampuan dasar, seperti tingkatan inteligensi, kemampuan abstraksi, logika, dan daya tangkap.
- b. Sikap kerja, seperti ketekunan, ketelitian, tempo kerja, dan daya tahan terhadap tekanan.

2. Macam-macam Potensi Manusia

 Manusia memiliki potensi diri yang dapat dibedakan menjadi 5 macam, yaitu:

- a. Potensi Fisik (*Psychomotoric*)

Potensi diri ini dapat diberdayakan sesuai fungsinya untuk saling membagi kepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Contohnya hidung untuk mencium bau, tangan untuk menulis, kaki untuk berjalan, telinga untuk mendengar, dan mata untuk melihat.

- b. Potensi Mental Intelektual (*Intellectual Quotient*)

Potensi diri ini adalah potensi kecerdasan yang terdapat di otak manusia (terutama otak bagian kiri). Fungsi dari potensi ini yaitu untuk merencanakan sesuatu, menghitung dan menganalisis.

c. Potensi Sosial Emosional (*Emotional Quotient*)

Potensi diri ini sama dengan potensi mental intelektual, tetapi potensi ini terdapat di otak manusia bagian kanan. Fungsinya yaitu untuk bertanggung jawab, mengendalikan amarah, motivasi, dan kesadaran diri.

d. Potensi Mental Spiritual (*Spiritual Quotient*)

Potensi ini merupakan potensi kecerdasan yang berasal dari dalam diri manusia yang berhubungan dengan kesadaran jiwa, bukan hanya untuk mengetahui norma, tapi untuk menemukan norma.

e. Potensi Daya Juang (*Adversity Quotient*)

Sama seperti potensi mental spiritual, potensi daya juang juga berasal dari dalam diri manusia dan berhubungan dengan keuletan, ketangguhan, dan daya juang yang tinggi.

D. Angkatan Kerja

Angkatan kerja (*labor force*) adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif yaitu produksi barang dan jasa.⁴¹

⁴¹Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), Ed. 1, Cet. 1, h. 58.

Angkatan kerja adalah bagian tenaga kerja yang benar-benar mau bekerja memproduksi barang atau jasa. Di Indonesia angkatan kerja adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang benar-benar mau bekerja. Mereka yang mau bekerja ini terdiri dari yang benar-benar bekerja dan mereka yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan.⁴²

Secara umum, penduduk dapat digolongkan menjadi golongan produktif dan nonproduktif. Penduduk golongan produktif adalah penduduk yang termasuk usia kerja yang berumur antara 17-65 tahun, sedangkan golongan nonproduktif adalah penduduk yang berumur 0-9 tahun dan diatas 65 tahun. Penduduk dengan golongan produktif yang berusia 10-65 tahun dibedakan menjadi kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Angkatan kerja adalah mereka yang aktif mereka yang aktif dan tidak aktif menyumbang tenaganya dalam kegiatan produksi. Mereka yang tidak aktif bekerja sedang mencari pekerjaan atau yang menganggur sehingga sewaktu-waktu siap untuk bekerja. Sementara golongan yang bukan angkatan kerja adalah mereka yang bersekolah dan yang tidak mencari pekerjaan, seperti ibu rumah tangga dan lainnya.⁴³ Dengan demikian, tidak semua penduduk merupakan angkatan kerja, dan formulasinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\text{Penduduk} = \text{angkatan kerja} + \text{bukan angkatan kerja}$$

⁴²Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), Ed. 1, Cet. 1, h. 7.

⁴³Suparmoko, *Ekonomi 2 SMA*, (Jakarta: Yudhistira, 2007), h. 4.

Angkatan kerja = orang yang bekerja + pengangguran

Ada 4 (empat) hal yang berkaitan dengan tenaga kerja⁴⁴:

1) Bekerja (*Employed*)

Secara agregat jumlah orang yang bekerja dimuat dalam publikasi Biro Pusat Statistik hasil kegiatan sensus, SUPAS atau SAKERNAS. Jumlah ini sering dipakai sebagai petunjuk tentang luasnya kesempatan kerja (*employment*). Dalam pengkajian ketenagakerjaan kesempatan kerja sering dipicu sebagai permintaan tenaga.

2) Pencari Kerja (*Unemployed*)

Penduduk yang menawarkan tenaga kerja tetapi belum berhasil memperoleh pekerjaan dianggap terus mencari pekerjaan. Maka dari itu mereka yang tidak bekerja tidak semata mata dikelompokkan sebagai penganggur tetapi lebih tepat sebagai pencari kerja.

3) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (*Labor Force Participation Rate*)

Pencantuman istilah asing ternyata pada saat ini masih diperlukan untuk menghindari kerancuan dalam penggunaan berbagai istilah yang pada hakekatnya menunjukkan pada hal yang sama.

Potensi-potensi tersebut, pada dasarnya masih merupakan kemampuan yang belum terwujud secara optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan hal lain agar potensi tersebut dapat didayagunakan, tentu saja manusia mesti memiliki ambisi. Ambisi inilah yang mendorong orang untuk berusaha meraih

⁴⁴Sonny Sumarsono, *Op. Cit*, h. 7-8

keinginannya. Tanpa ambisi, orang hanya akan merasa puas dengan kondisi yang dimilikinya sekarang, tidak ada keinginan untuk mengubahnya menjadi lebih baik. Walaupun demikian, kita harus mampu untuk menakar kemampuan diri. Jangan sampai ambisi yang berlebihan, yang berada di luar jangkauan dan kewajaran justru membawa kita ke jurang kesombongan dan mendorong pada kegagalan.

E. Pelatihan Kerja Menurut Ekonomi Islam

Dalam khazanah pengetahuan Islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan atau pembinaan karyawan di zaman Rasulullah. Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Ketika Islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.⁴⁵

Allah SWT berfirman dalam QS Al-Jumu'ah (62) ayat 2 yang berbunyi:

لِكَيْتَبَوْعِلْمُهُمْ وَيُزَكِّيَهُمْ ۚ عَلَيْهِمْ يَتْلُوا مِنْهُمْ رَسُولًا ۚ أَلَمْ يَكُنْ فِي بَعْثِ الَّذِي هُوَ
مُبِينٌ ضَلَالٍ لِّفِي قَبْلُ مِنْ كَانُوا وَإِنْ وَالْحِكْمَةِ

Artinya :

Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan

⁴⁵Damingun, "Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam," *Jurnal Ekonomi STIE Muhammadiyah Samarinda*, n.d.

mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa nabi Muhammad diutus oleh Allah dengan kebenaran yang dibawa kepada kaum yang belum tahu membaca dan menulis pada waktu itu. Rasul itu bukan datang dari tempat lain, melainkan timbul dan bangkit dalam kalangan kaum itu sendiri, dan Rasul itu sendiri juga seorang ummy. Beliau tidak pernah belajar menulis dan membaca sejak kecil sampai wahyu turun. Sehingga dia Rasul yang ummiy dari kalangan yang ummy.

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Balad ayat 4:

كَبِدَ فِي الْإِنْسَنِ خَلَقْنَا لَقَدْ

Artinya:

“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah”

Ini merupakan suatu cobaan bagi manusia yakni ia telah ditakdirkan berada pada kedudukan yang tinggi (mulia) tetapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dan bekerja keras. Adapun hadist Rasulullah SAW juga menekankan kepentingan buruh menurut keadaan yang berbeda dan senantiasa memuji usaha-usaha golongan buruh dan pekerja yang ahli dalam pekerjaan mereka.⁴⁶

Para karyawan baru biasanya telah memiliki kecakapan dan ketrampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang pula

⁴⁶Afzul Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Jakarta: Dhana Bakti Wakaf, 1995).

tenaga kerja baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Bahkan tenaga kerja yang baru juga perlu menyesuaikan dengan organisasi dan orang-orangnya. Menurut Hani Handoko, secara umum ada dua tujuan utama program latihan dan pengembangan tenaga kerja, yaitu: pertama latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan dan kemampuan tenaga kerja dengan permintaan jabatan dan kedua diharapkan program tersebut dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas tenaga kerja dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Dalam pandangan Islam pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih dan berpendidikan mampu bekerja lebih teliti daripada yang tidak memiliki ketrampilan dan pendidikan. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT QS. Al-Baqarah ayat 269:

لَوْ لَا يَدَّ كَرُومًا كَثِيرًا خَيْرًا أَوْ تَقَدْ أَلْحَمْنَا يُوْتِ مَنْ بَشَاءُ مِنَ الْحِكْمَةِ يُؤْتِي
الْأَلْبَابُ

Artinya:

“Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)”.

Dari ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kebajikan dimana sifat-sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak. Lebih

lanjut Allah SWT menegaskan pentingnya pendidikan dan pelatihan tersebut dalam QS. Az Zumar ayat 9 yang berbunyi:

يَسْتَوِي هَلْ قُلُّ رَبِّهِ رَحْمَةً وَيَرْجُوا الْآخِرَةَ تَحْذَرُوا قَائِمًا سَاجِدًا أَلَّيْلًا أَنَاءَ قَنِتٍ هُوَ أَمَّنْ
الْأَلْبَابِ أُولُوا يَتَذَكَّرُ إِنَّمَا يَعْلَمُونَ لَا وَالَّذِينَ يَعْلَمُونَ الَّذِينَ

Artinya:

"(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran".

Jelas dalam ayat tersebut Allah SWT menyampaikan bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang tidak terlatih tidak akan sama dengan hasil pekerjaan dari orang-orang yang terlatih.



BAB III

LAPORAN DAN HASIL LAPANGAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Berdirinya Balai Latihan Kerja di Indonesia

Menurut sejarahnya, perkembangan BLK di Indonesia dibagi menjadi 7 periode yaitu⁴⁷:

1) Periode 1 (1945-1960) :Bermula dari Jawa

BLK pertama dibangun di Solo pada tahun 1947. Pada awal periode ini, sebanyak 10 BLK seluruhnya dibangun di pulau Jawa, dan baru pada tahun 1957 pembangunan BLK diluar pulau dimulai dengan dibangunnya BLK Padang, Sumatera Barat yang dilanjutkan dengan didirikannya 4 BLK lainnya termasuk di Jayapura, Manokwari dan Palembang. Program pelatihan di BLK dalam periode ini lebih difokuskan pada keterampilan industri seperti konstruksi, elektronika dan listrik.

2) Periode 2 (1960 an) : Ekspansi BLK keLuarJawa

Perkembangan BLK selama periode tahun 1960 an ditandai dengan meningkatnya jumlah BLK yang dibangun di luar pulau Jawa. Pada periode ini mulai dikembangkan “Unit-Unit

⁴⁷ Profil UPTD BLK Bandar Lampung.

Pelatihan Keliling (*Mobile Training Unit/MTU*) untuk mencapai kelompok sasaran yang berada di daerah pedesaan.

3) Periode 3 (1970 an) : Awal Pertumbuhan BLK

Pada periode ini dibangun 21 BLK di seluruh wilayah Indonesia.

4) Periode 4 (1980 an) : Puncak pertumbuhan BLK

Pada periode ini perkembangan BLK memasuki tahap perkembangan puncak dengan dibangunnya 16 BLK tipe B dan 104 BLK tipe C (BLK Kecil), sehingga pada akhir Repelita IV ditahun 1988 secara keseluruhan terdapat 157 buah BLK. Program pelatihan BLK dalam periode ini dititik beratkan pada pelatihan untuk para penganggur dan dilaksanakan berdasarkan prinsip Trilogi Pelatihan yaitu:

- a) Pelatihan harus berdasarkan permintaan
- b) Pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi
- c) Pelatihan harus disatupadukan dalam proses yang saling bersangkut paut (hubungan pelatihan, pendidikan dan pengembangan) dan pelaksanaan proses (koordinasi antar instansi yang berpartisipasi).

5) Periode 5 (1990-1997) : BLK menuju kemandirian

Pada periode ini diadakan reformasi pengelolaan BLK yang diarahkan untuk menata ulang seluruh sistem pengelolaan BLK agar bisa mandiri baik disegi manajemen maupun finansial.

Program pelatihan disusun sebagai kegiatan usaha yang berorientasi pada permintaan.

6) Periode 6 (1998-2006) : Sewindu BLK dalam Transisi

Dengan diterapkannya otonomi daerah di tahun 2001, sebagai implikasinya diterapkan pula desentralisasi manajemen BLK. Hal ini mengakibatkan sebagian besar BLK diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Pada periode ini sebanyak 154 BLK diserahkan kepada Pemda dan hanya 11 BLK yang masih dikelola langsung oleh pemerintah pusat.

7) Periode 7 (2007-2011) : Revitalisasi BLK dan Program '3 in 1'

Pada periode ini dicanangkan kebijakan revitalisasi BLK dan Program '3 in 1' yang mengintegrasikan pelatihan, sertifikasi dan penempatan. Revitalisasi BLK dilaksanakan dalam rangka mengembalikan fungsi BLK menjadi lembaga pelatihan yang menghasilkan lulusan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Revitalisasi tersebut menyangkut aspek manajemen, sarana dan prasarana, sumber daya manusia atau instruktur dan program pelatihan yang diakhiri dengan sertifikasi dalam rangka meningkatkan daya saing lulusan BLK.

b. Sejarah Singkat Berdirinya Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung dirintis pendiriannya pada tahun 1976 di Desa Segala Mider Kecamatan

Kedaton Kabupaten Daerah Tingkat II Lampung Selatan dengan nama Balai Latihan Kerja Industri (BLKI), setelah ada pemekaran wilayah Kecamatan Tanjungkarang Barat kemudian dialihkan ke wilayah Kecamatan Tanjungkarang Barat Kotamadya Bandar Lampung. BLK Bandar Lampung mulai beroperasi tahun anggaran 1982/1983 dan diresmikan oleh Menteri Tenaga Kerja Balai Latihan Kerja pada tanggal 26 April 1985.⁴⁸

Menurut Kepmenaker No.Kep 181/MEN/1983 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Latihan Kerja, maka BLK Bandar Lampung masuk klasifikasi BLK Type A. Tahun 1997 Menteri Tenaga Kerja melalui keputusannya No.KEP.88/MEN/1997 tanggal 20 Mei 1991 berubah kembali menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Bandar Lampung. BLKI yang ada pada awalnya menjadi Unit Pelaksanaan Teknis Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Provinsi Lampung, melalui Surat Keputusan (SK) Gubernur Lampung No. 03 Tahun 2001 tanggal 9 Februari 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan bernama UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.⁴⁹

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ *Ibid.*

Dalam rangka pelaksanaan Otonomi Daerah, Gubernur Lampung mengeluarkan keputusan No.14 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) pada Dinas Daerah Provinsi Lampung, maka BLK Bandar Lampung berubah menjadi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, dan sesuai dengan struktur yang baru bernama UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung Dinas Tenaga Kerja Kependudukan dan Transmigrasi Provinsi Lampung, selanjutnya berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 27 Tahun 2010 Tanggal 06 Agustus 2010 Tentang Pembentukan, Organisasi, dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pada Dinas Daerah Provinsi Lampung, maka Struktur Organisasi UPTD BLK Bandar Lampung mengalami perubahan.

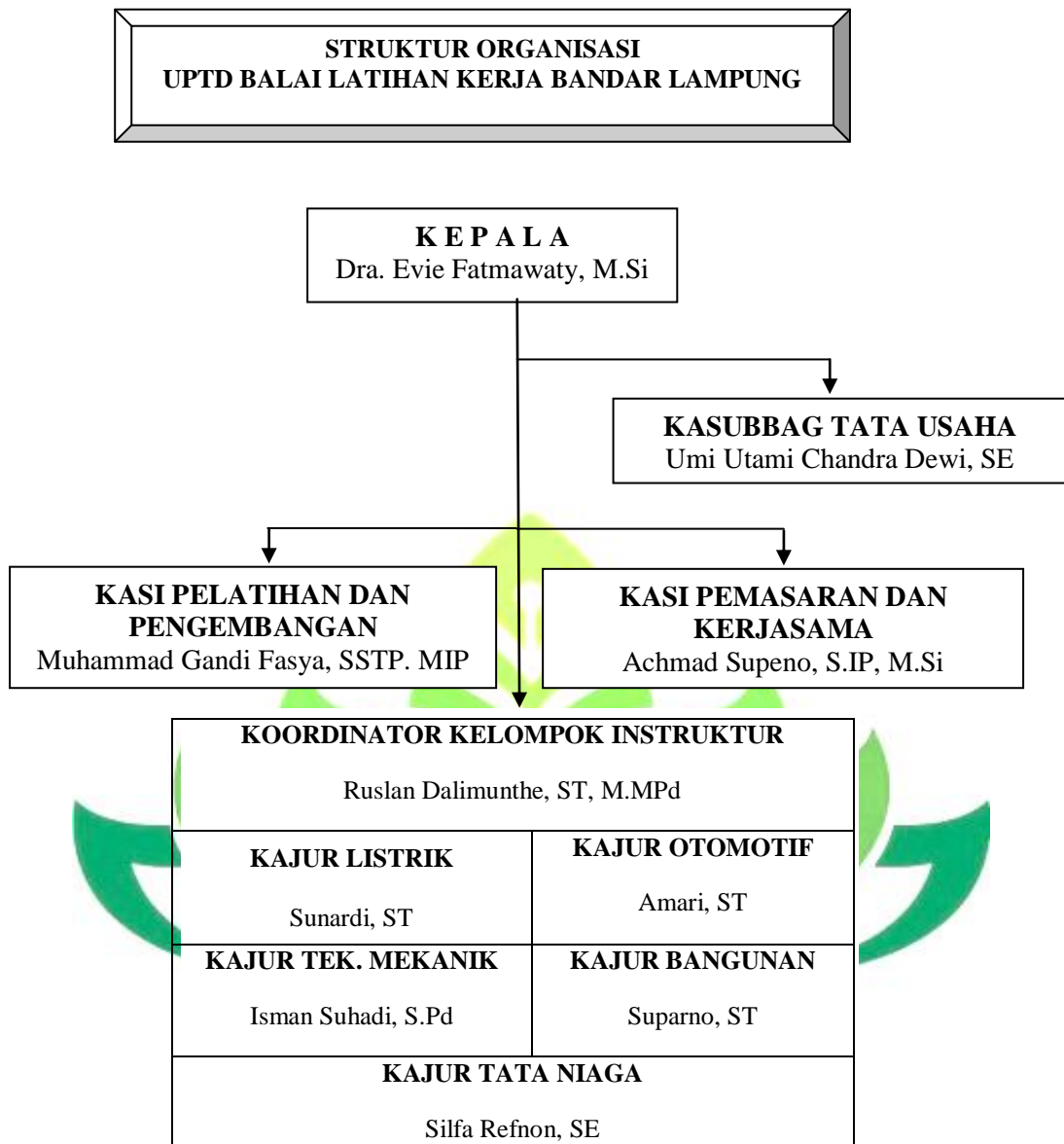
Dengan sarana, prasarana dan tenaga instruktur yang tersedia ada 26 orang serta 3 orang instruktur merupakan instruktur luar/swasta, diharapkan BLK Bandar Lampung mampu untuk melaksanakan tugas sebagai Lembaga Pelatihan Pemerintah yang mampu untuk mencetak calon tenaga kerja yang kompeten di bidangnya, disamping mampu untuk melaksanakan fungsi BLK sebagai lembaga yang memberikan pelatihan sertifikasi dan penempatan dengan menyediakan fasilitas Kios *3 in 1* yang berfungsi sebagai :

- 1) Sebagai pelayanan informasi kepada pencari.
 - 2) Pelayanan informasi peluang kerja.
 - 3) Pelayanan informasi pelatihan melalui jejaring social (*Facebook* dan *Website*).
- c. Struktur Organisasi Balai Latih Kerja Bandar Lampung

Struktur Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung yang baru sebagai berikut⁵⁰ :



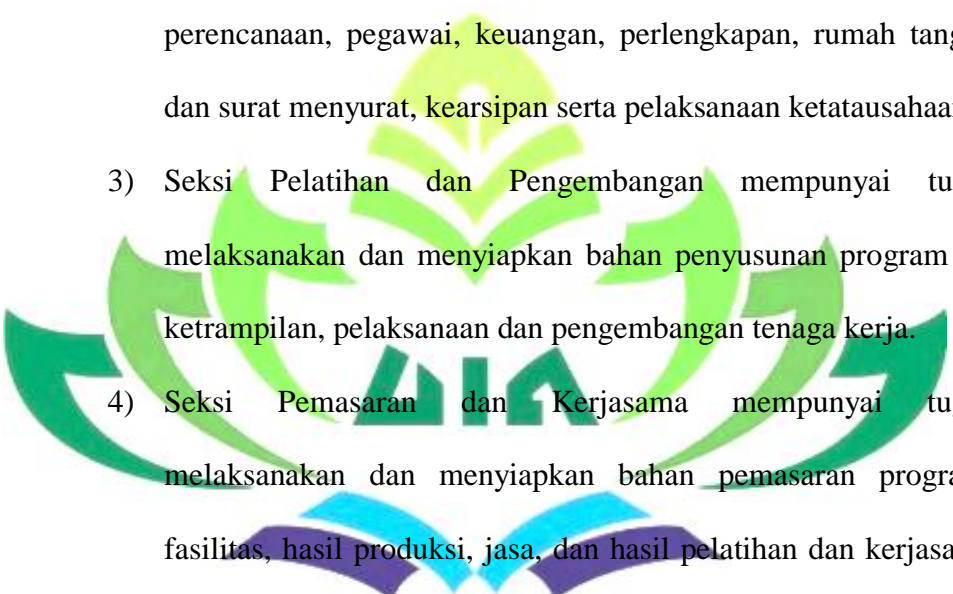
⁵⁰ Data diambil pada saat Dokumentasi, 29 September 2017 di UPTD BLK Bandar Lampung.



Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi BLK Bandar Lampung

Uraian Tugas :

Sesuai dengan struktur yang baru UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung mempunyai tugas sebagai berikut :

- 
- 1) Kepala UPTD mempunyai tugas memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 2) Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, pegawai, keuangan, perlengkapan, rumah tangga dan surat menyurat, kearsipan serta pelaksanaan ketatausahaan.
 - 3) Seksi Pelatihan dan Pengembangan mempunyai tugas melaksanakan dan menyiapkan bahan penyusunan program uji ketrampilan, pelaksanaan dan pengembangan tenaga kerja.
 - 4) Seksi Pemasaran dan Kerjasama mempunyai tugas melaksanakan dan menyiapkan bahan pemasaran program, fasilitas, hasil produksi, jasa, dan hasil pelatihan dan kerjasama dengan pengguna (pihak lain).
 - 5) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan pelatihan ketrampilan sesuai dengan kejuruannya.

d. Visi dan Misi Balai Latih Kerja Bandar Lampung

Visi UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung adalah Terwujudnya Tenaga Kerja yang Profesional Dalam Bidangnya Untuk Mengisi Pasar Kerja Global.

Misi UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung adalah:

- 1) Menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang profesional, kompeten, dan mandiri.
- 2) Mengembangkan system pelatihan.
- 3) Menyelenggarakan uji ketrampilan.
- 4) Menyelenggarakan Bursa Tenaga Kerja.
- 5) Melakukan kemitraan dengan dunia usaha/industri.

e. Tugas Pokok Dan Fungsi BLK

- 1) Tugas pokok

Tugas Pokok UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung adalah melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan bagi Tenaga Kerja berbagai kejuruan.

- 2) Fungsi BLK

Untuk menjalankan perannya UPTD BLK Bandar Lampung mempunyai fungsi :

- a) Menyusun rencana pelatihan dan pengembangan program pelatihan.
- b) Melaksanakan pendidikan tenaga kerja dan uji keterampilan.
- c) Pemasaran hasil pelatihan serta pemberian layanan informasi pelatihan.
- d) Pelaksanaan urusan ketatausahaan.

f. Jumlah Personil Menurut Bidang Tugasnya

Personil pada UPTD BLK Bandar Lampung berjumlah 44 orang PNS dan 1 orang tenaga honorer yang diperinci sebagai berikut :

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| 1) Sub Bagian Tata Usaha | = 10 |
| Orang (Tenaga Honorer= 1 Orang) | |
| 2) Seksi Pelatihan dan Pengembangan | = 5 Orang |
| 3) Seksi Pemasaran dan Kerjasama | = 4 Orang |
| 4) Tenaga Fungsional (Instruktur) | = 26 Orang |

Tenaga fungsional diperinci menurut kejuruan sebagai berikut :

- | | |
|--|-----------|
| 1) Instruktur kejuruan Listrik | = 7 Orang |
| 2) Instruktur kejuruan Otomotif | = 4 Orang |
| 3) Instruktur kejuruan Teknologi Mekanik | = 7 Orang |
| 4) Instruktur kejuruan Bangunan | = 4 Orang |
| 5) Instruktur kejuruan Tata Niaga | = 4 Orang |

g. Rincian Asset Yang Dikelola

Asset yang dikelola oleh UPTD BLK Bandar Lampung adalah sebagai mana yang tercantum dalam Buku Inventaris Barang adalah :

- 1) Tanah dengan luas 30.000 m² (3 Ha)
- 2) Bangunan kantor dengan luas 189 m²
- 3) Gedung tertutup permanen tempat diesel luas 72 m²
- 4) Gedung tertutup permanen tempat tabung gas luas 18 m²

- 5) Gedung tertutup permanen alat-alat luas 72 m²
- 6) Gedung tempat pendidikan aneka kejuruan/aula luas 386 m²
- 7) Gedung tempat pendidikan kejuruan listrik luas 567 m²
- 8) Gedung tempat pendidikan kejuruan Automotiv luas 630 m²
- 9) Gedung Garasi Pool Permanen Otomotif luas 231 m²
- 10) Gedung tempat pendidikan kejuruan Teknologi Mekanik
luas 819 m²
- 11) Gedung tempat pendidikan kejuruan Bangunan luas 567 m²
- 12) Gedung tempat pendidikan kejuruan Tata Niaga luas 504
m²
- 13) Gedung pos jaga luas 9 m²
- 14) Gedung Garasi Pool luas 240 m² / Asrama Siswa.
- 15) Rumah Penjaga Kantor 24 m²
- 16) Rumah Negara Golongan II Type C / 70 m (5 rumah) luas
350 m²
- 17) Rumah Negara Golongan II Type D/50 m (30 rumah) luas
1.500 m²
- 18) Mess permanent luas 144 m²
- 19) Laboratorium Bahasa 1 Unit lengkap
- 20) Mesin-mesin dan peralatan pelatihan
- 21) Rumah Ibadah 36 m²
- 22) Gedung Kios 3 in 1

h. Jenis-Jenis Kejuruan

Di UPTD BLK Bandar Lampung terdapat beberapa kejuruan antara lain:

- 1) Sepeda motor
- 2) Teknik pendinginan
- 3) Mesin Produksi
- 4) Las listrik
- 5) Gambar bangunan
- 6) Komputer
- 7) Elektronika
- 8) Sheet metal
- 9) Perhotelan
- 10) Mobil bensin
- 11) Instalasi tenaga
- 12) Menjahit



2. Kerjasama BLK dengan Industri atau Perusahaan

Balai Latih Kerja Bandar Lampung bekerja sama dengan beberapa industri / perusahaan berbeda dengan sistem penyaluran tenaga kerja. Dimana maksud dari kerjasama disini adalah pihak industri apabila membutuhkan dan membuka lowongan pekerjaan akan memberitahukan dan menghubungi pihak Balai Latihan Kerja Bandar Lampung untuk kemudian pihak BLK akan menginformasikan kepada siswa untuk

mengikuti rekrutmen tersebut. Ada pihak industri yang menerapkan sistem magang terlebih dahulu kepada para peserta namun adapula yang langsung menerima para siswa menjadi pegawai di perusahaan / industri yang membutuhkan pegawai sesuai dengan jurusan yang pernah diikuti. Dan adapula sebagian siswa yang telah melakukan pelatihan lebih memilih untuk membuka usaha mandiri.

Adapun berbagai macam jenis perusahaan / industri dan jumlah siswa yang bekerja serta jumlah siswa yang membuka usaha mandiri dapat dilihat dalam tabel 4.1 di bawah ini.⁵¹

Tabel 3.1
Daftar Tempat Penyerapan Siswa Pelatihan BLK tahun 2016

No	Kejuruan	Sumber Dana	Penyerapan Lulusan Pelatihan	Jumlah
1	Las Listrik	APBN	PT Daya Radar Utama	2
2			PT Golden Sari	2
3			PT Wong Coco	2
4			PT Asindo Tech	2
5			PT Lambang Jaya	1
6			PT Japfa Camfeed	1
7			PT Keong Nusantara Abadi	1
8			PT Tjokro Putra Persad	1
9			P Bumi Waras	1
10			PT Lambang Jaya	1
11			Tanpa Keterangan	2
11	Mesin produksi	APBN	PT Sumber Sarana Multi	1
12			CV. Raja Basa	1
13			CV. Berkah	1
14			PT Kencana Baru	1
15			PT. Lipi	2
16			PT. Daya Radar Utama	2

⁵¹ Data Kantor BLK Bandar Lampung tahun 2016.

17			PT. Maruman Siger	1
18			PT Golden Sari	2
19			PT. Pelindo	2
20			CV. Raja Basa	1
21			PT. Bukit Asam	2
22	Perhotelan	APBN	PT Tatayan Raya Abadi	1
23			Hotel Grand Anugrah	1
24			Hotel Bandara	5
25			Usaha Mandiri	1
26			Hotel Famili II	1
27			Horizon Syariah / Hotel	2
28			Arinas Hotel	1
29			Pemda Krui	1
30			Agung Motor	1
31			M. Yasir Rezkom	1
			Tanpa keterangan	1
32	Instalasi listrik	APBN	PT. Putra Elektrik Mandiri	2
33			PT. Rahka Sanjaya Teknik	1
34			PT. Lambang Jaya	2
35			PT. Lampung Andalas	2
36			PT. Semen Padang	3
37			PT. Great Giant Pineapple	1
38			Pelindo	1
39			CV.Mulya Service	2
40			Bandara Udara Raden Intan II	2
41	Kendaraan ringan	APBN	Bengkel palapa auto	2
42			Usaha Bengkel	1
43			Jogja motor	2
44			Bengkel 99 PU	1
45			Bengkel ahmad	3
46			Bengkel krister	2
47			Bengkel natar	2
48			Bengkel jati agung	1
49			Bengkel Khrister	1
			Tanpa keterangan	1
50	Office Tools	APBN	Usaha Mandiri	3
51			PT. Sherp	1
52			Koperasi Syariah	1
53			Philip Pringsewu	2
54			PT. Adi Sarana Armada	1

55			BPKP Tebet	1
56			PT PT Jalur Nusa Trnsp	1
57			PT PLN Persero	1
58			RM Bulokhan	1
59			PT Dipasada Pratama	1
60			Mandrasah Ibtidaiyah	1
61			Ansuransi Bumi Putera	1
			Tanpa keterangan	1
62	Teknik Pendingin/ AC Split	APBN	Usaha Mandiri	7
63			Bengkel ANT Jaya	3
64			CV. Mandiri Tehnik	3
65			CV. Mulya Service	3
66	Teknik Audio Video	APBN	Usaha Mandiri	6
67			CV. Maspion Service	1
68			Sanken Autirizes Ind	1
69			PT Sony Indonesia	1
70			CV Rfi Teknik	1
71			Samsung Autorize Indo	1
72			CV. To Jaya	1
			Tanpa keterangan	4
73	Kerja Plat	APBN	Usaha Mandiri	11
74			PT Budi Berlian	4
75			Tanpa Keterangan	1
76	Sepeda Motor	APBN	Restu Motor	3
77			Raitry Motor	1
78			Uyung Motor	1
79			Wahab Motor	3
80			Rinie Motor	1
81			Budi Motor	1
82			Andi Motor	1
83			Pujo Motor	1
84			Dagang	1
85			Tanpa Keterangan	3
86	Meubel	APBN	Tukang Harian Lepas	7
87			Knek Tukang	5
88			Usaha Mandiri	2
89			Tukang Guru MTS	1
90			Tanpa Keterangan	1
91	Menjahit	APBN	Usaha Mandiri	2
92			Silva Busana	2
93			Vania Busana	2

94			Penjahit Sederhana	2
95			Tati Busana	2
96			Yanti Busana	2
97			Valentina	2
98			Penjahit Agam	2
99			Rizki Salon	2
100			Elisabeth	2
101			Fitri Salon	2
102			Laras Salon	2
103			Sari Salon	2
104			Eltin Salon	2
105			Maya Salon	2
106			Hetty Salon	2
107	Konstruksi		Tukang Harian	12
108	Batu	APBN	Usaha Mandiri	4
109			Silva Busana	2
110			Usaha Mandiri	3
111			Vania Busana	2
112			Penjahit Sederhana	2
113			Tati Busana	2
114			Yanti Busana	1
115			Valentina	1
116			Penjahit Agam	2
117			PT. Putra Elektrik Mandiri	2
118			PT. Rahka Sanjaya Teknik	1
119			Usaha Mandiri	7
120			PT Semen Padang	1
121			PT Great Giant Pineapple	1
122			Pelindo	1
123			CV Mulya Service	2
124			PT Semen Padang	1
125	Konveksi/ Sablon	APBN	LP Way Uwi	16

Sumber: Data Penyerapan Siswa Bandar Lampung

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 223 orang (81,99%) siswa BLK telah mendapatkan pekerjaan di perusahaan atau

industri, 36 orang (13,23%) mendirikan usaha mandiri dan 13 orang (4,78%) tidak ada keterangan.

B. Penyajian Data Hasil Penyebaran Kuesioner

Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden yang mengikuti pelatihan di BLK Bandar Lampung pada tanggal 9 – 11 Oktober 2017. Adapun jumlah responden yang diteliti berjumlah 41 orang. Mengenai presentase responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	6	14,63%
SMP/Sederajat	10	24,39 %
SMA/Sederajat	24	58,53 %
S1	1	2,45 %
Total	41	100%

Sumber: Data Penempatan Siswa di BLK tahun 2016

Dari Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa siswa yang lulusan SD berjumlah 6 orang dengan persentase 14,63 %. Siswa yang lulusan SMP/Sederajat berjumlah 10 orang dengan persentase 24,39 %. Siswa yang lulusan SMA/Sederajat berjumlah 24 orang dengan persentase 58,53 % dan siswa yang lulusan S1 berjumlah 1 orang dengan persentase 2,45 %. Kemudian mengenai persentase responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	12	29,27 %

Laki-laki	29	70,73 %
Total	41	100 %

Sumber: Data Penempatan Siswa di BLK tahun 2016

Dari Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih dominan, yakni berjumlah 29 orang dengan pesentase 70,73 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang dengan persentase 29,27 %.

Tabel 3.4
Hasil Jawaban Kuesioner Dari Anggota Sampel (Alumni) Tentang Daya Saing Angkatan Kerja

No.	Pernyataan	Populasi	Sampel	S	%	TS	%
1	Setelah melakukan pelatihan, semakin mudah mendapatkan pekerjaan	272	41	41	100 %	0	0 %
2	Pelatihan yang diadakan BLK sangat membantu dalam mengembangkan bakat yang dimiliki	272	41	41	100 %	0	0 %
3	Menguasai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan semua pekerjaan.	272	41	41	100 %	0	0 %
4	Setelah melakukan pelatihan, lulusan BLK mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan jurusannya.	272	41	41	100 %	0	0 %
5	Kejujuran, ketelitian dan cekatan dalam bekerja sangat	272	41	41	100 %	0	0 %

	diutamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin.						
6	Sebagian besar lulusan BLK sudah mendapatkan pekerjaan maupun mendirikan usaha mandiri.	272	41	41	100 %	0	0 %
7	Selalu memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	272	41	41	100 %	0	0 %
8	Sarana dan prasarana di BLK sudah lengkap	272	41	37	90,24 %	4	9,76 %
9	Selalu meningkatkan kualitas hasil kerja untuk mencapai keuntungan yang maksimal.	272	41	41	100 %	0	0 %

Sumber: Data primer diolah tanggal 20 oktober 2017

Item 1 : Setelah melakukan pelatihan, semakin mudah mendapatkan pekerjaan

Hasil jawaban :

a. Setuju : 41 orang (100%)

b. Tidak setuju : 0 orang (0%)

Dari hasil kuesioner bahwa 41 orang (100%) responden mengatakan setuju bahwa setelah melakukan pelatihan, semakin mudah mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu responden yang mengatakan bahwa ia telah mendapatkan sertifikat pelatihan dari BLK yang membuat ia mudah untuk mendapatkan pekerjaan. Ia juga mengatakan bahwa terdapat beberapa siswa yang sudah diajukan oleh BLK untuk langsung bekerja di perusahaan atau industri yang bekerjasama dengan pihak BLK sesuai dengan jurusannya.

Item 2 : Pelatihan yang diadakan BLK sangat membantu dalam mengembangkan bakat yang dimiliki.

Hasil jawaban :

a. Setuju : 41 orang (100%)

b. Tidak setuju : 0 orang (0%)

Dari hasil kuesioner bahwa 41 orang (100%) responden menyatakan setuju bahwa pelatihan yang diadakan BLK sangat membantu dalam mengembangkan bakat yang dimiliki. Terbukti pada saat wawancara dengan 3 orang responden yang bekerja di PT Lambang Jaya, ia mengatakan bahwa setelah melakukan pelatihan tidak mengalami kesulitan pada saat melakukan pekerjaan. Hal tersebut juga diakui pemiliknya bahwa karyawannya sudah mahir dalam melakukan pekerjaannya.

Item 3 : Menguasai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan semua pekerjaan.

Hasil jawaban :

- a. Setuju : 41 orang (100%)
- b. Tidak setuju : 0 orang (0%)

Dari hasil kuesioner bahwa 41 orang (100%) responden menyatakan setuju bahwa lulusan BLK menguasai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan semua pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara pada pemilik bengkel Restu motor yang mempekerjakan lulusan BLK mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawannya sangat memuaskan, sehingga semakin banyak pelanggan yang datang ke bengkel tersebut.

Item 4 : Setelah melakukan pelatihan, lulusan BLK mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan jurusannya.

Hasil jawaban :

- a. Setuju : 41 orang (100%)
- b. Tidak setuju : 0 orang (0%)

Dari hasil kuesioner bahwa 41 orang (100%) responden menyatakan setuju bahwa setelah melakukan pelatihan, lulusan BLK mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan jurusannya. Berdasarkan observasi peneliti

pada seluruh responden dapat diketahui bahwa seluruh responden tersebut mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jurusanannya masing-masing.

Item 5 :Kejujuran, ketelitian dan cekatan dalam bekerjasangat diutamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin.

Hasil jawaban :

- a. Setuju : 41 orang (100%)
- b. Tidak setuju : 0 orang (0%)

Dari hasil kuesioner bahwa 41 orang (100%) responden menyatakan setuju bahwa kejujuran ketelitian dan cekatan dalam bekerja sangat diutamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin. Berdasarkan wawancara kepada pemilik PT Lambang Jaya dan pemilik Tati Busana, mengatakan bahwa semua karyawan diharuskan memiliki sifat jujur, cekatan dan teliti pada saat bekerja hal tersebut untuk membuat para konsumen atau pelanggan merasa puas dengan hasil kerja karyawannya dan untuk membuat konsumen atau pelanggan semakin banyak yang berdatangan.

Item 6 : Sebagian besar lulusan BLK sudah mendapatkan pekerjaan maupun mendirikan usaha mandiri.

Hasil jawaban :

- a. Setuju : 41 orang (100%)

b. Tidak setuju : 0orang (0%)

Dari hasil kuesioner bahwa 41 orang (100%) responden menyatakan setuju bahwa sebagian besar lulusan BLK sudah mendapatkan pekerjaan maupun mendirikan usaha mandiri. Berdasarkan observasi oleh peneliti, semua responden telah mendapatkan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat pada lampiran 2.

Item 7 : Selalu memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil jawaban :

a. Setuju : 41 orang (100%)

b. Tidak setuju : 0orang (0%)

Dari hasil kuesioner bahwa 41 orang (100%) responden menyatakan setuju bahwa iaselalu memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan wawancara kepada beberapa responden yang mengatakan bahwa mereka akan selalu memperbaiki kesalahan dalam bekerja dan diusahakan lebih hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan. Hal tersebut dimaksudkan agar pelanggan tidak kecewa dengan hasil kerjanya.

Item 8 : Sarana dan prasarana di BLK sudah lengkap

Hasil jawaban :

- a. Setuju : 37 orang (90,24%)
- b. Tidak setuju : 4 orang (9,76%)

Dari hasil kuesioner bahwa 37 orang (90,24%) responden menyatakan setuju bahwa sarana dan prasarana di BLK sudah lengkap, namun 4 orang (9,76%) tidak setuju karena berdasarkan hasil wawancara kepada 4 orang responden yang pernah melakukan pelatihan pada kejuruan tata rias mengatakan bahwa alat atau perlengkapan untuk praktek masih dalam jumlah yang sedikit sehingga jika akan praktek harus bergantian. Hal tersebut bisa menghambat siswa dalam belajar.

Item 9 : Selalu meningkatkan kualitas hasil kerja untuk mencapai keuntungan yang maksimal.

Hasil jawaban :

- a. Setuju : 41 orang (100%)
- b. Tidak setuju : 0 orang (0%)

Dari hasil kuesioner bahwa 41 orang (100%) setuju bahwa selalu meningkatkan kualitas hasil kerja untuk mencapai keuntungan yang maksimal. Berdasarkan wawancara kepada beberapa responden yang mengatakan bahwa peningkatan kualitas hasil kerja sangat diperlukan supaya konsumen atau pelanggan merasa puas dengan hasil kerja sehingga dapat mencapai keuntungan yang maksimal. Pemilik perusahaan atau industri juga menekankan kepada para karyawannya untuk selalu memberikan hasil yang

terbaik untuk setiap hasil pekerjaannya, oleh karena itu karyawannya harus memiliki kemampuan yang baik.



BAB IV

ANALISIS

A. Peran Pelatihan Kerja oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja Di Bandar Lampung

Sebagai Unit Pelaksana Teknis dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Bandar Lampung, BLK Bandar Lampung memiliki tugas mempersiapkan tenaga kerja untuk mendapatkan keterampilan atau keahlian agar lebih siap dan memenuhi kualifikasi pasarkerja. Pelatihan yang diselenggarakan selama 240 jam pelajaran ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan pemerintah pusat melalui BLK untuk meningkatkan kompetensi, dan produktivitas tenaga kerja yang diharapkan dengan membekali pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk meningkatkan daya saing dalam memasuki pasar kerja maupun bekal untuk menjalankan usaha mandiri (berwirausaha) demi terwujudnya pengurangan tingkat pengangguran di Kota Bandar Lampung.

Harapan dari *output* program pelatihan ini adalah lulusan yang siap memasuki lowongan-lowongan di pasar kerja, baik bekerja di perusahaan, mengikuti industri kecil perorangan, maupun menciptakan usaha mandiri. Peran serta BLK Bandar Lampung dalam melaksanakan tugas pokok BLK yakni melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja berbagai kejuruan. Dengan terciptanya tujuan pelatihan tersebut maka dapat meningkatkan kualitas

sumberdayamanusiadalamjumlahyangsesuai dengan kebutuhan pembangunan,untukmemenuhi pasarkerja,sehinggadapat meminimalisirtingkatpenganggurandiBandar Lampung.

Pelatihan dilaksanakan setiap tahunnya oleh seluruh jurusan yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung. Setelah selesai mengikuti kegiatan pelatihan para siswa akan mendapatkan sertifikat dari Balai Latihan Kerja Bandar Lampung dimana sertifikat tersebut dapat menjadi bukti bahwa siswa tersebut pernah mengikuti kegiatan pelatihan sesuai dengan jurusan yang dipilih untuk kemudian dapat digunakan untuk bekerja apabila memang dibutuhkan.

Berdasarkan yang peneliti lakukan dengan menggunakan metode angket / kuesioner dengan cara menyebarkan formulir daftar pertanyaan untuk memperoleh jawaban responden sebanyak 41 orang. Tentang peran BLK terhadap daya saing angkatan kerja di bandar lampung diperoleh kesimpulan yaitu : Para alumni BLK sebanyak 41 orang (100%) responden mengatakan setuju bahwa setelah melakukan pelatihan, semakin mudah mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu responden yang mengatakan bahwaia telah mendapatkan sertifikat pelatihan dari BLK yang membuat ia mudah untuk mendapatkan pekerjaan. Ia juga mengatakanbahwa terdapat beberapa siswa yang sudah diajukan oleh BLK untuk langsung bekerja di perusahaan atau industri yang bekerjasama dengan pihak BLK sesuai dengan jurusannya. Sebanyak 41 orang (100%) responden menyatakan

setuju bahwa pelatihan yang diadakan BLK sangat membantu dalam mengembangkan bakat yang dimiliki. Terbukti pada saat wawancara dengan 3 orang responden yang bekerja di PT Lambang Jaya, ia mengatakan bahwa setelah melakukan pelatihan tidak mengalami kesulitan pada saat melakukan pekerjaan. Hal tersebut juga diakui pemiliknya bahwa karyawannya sudah mahir dalam melakukan pekerjaannya.

Sebanyak 41 orang (100%) responden menyatakan setuju bahwa lulusan BLK menguasai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan semua pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara pada pemilik bengkel Restu motor yang mempekerjakan lulusan BLK mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawannya sangat memuaskan, sehingga semakin banyak pelanggan yang datang ke bengkel tersebut. Sebanyak 41 orang (100%) responden menyatakan setuju bahwa setelah melakukan pelatihan, lulusan BLK mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan jurusannya. Berdasarkan observasi peneliti pada seluruh responden dapat diketahui bahwa seluruh responden tersebut mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jurusannya masing-masing.

Sebanyak 41 orang (100%) responden menyatakan setuju bahwa kejujuran ketelitian dan cekatan dalam bekerja sangat diutamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin. Berdasarkan wawancara kepada pemilik PT Lambang Jaya dan pemilik Tati Busana, mengatakan bahwa semua karyawan diharuskan memiliki sifat jujur, cekatan dan teliti pada saat bekerja.

hal tersebut untuk membuat para konsumen atau pelanggan merasa puas dengan hasil kerja karyawannya dan untuk membuat konsumen atau pelanggan semakin banyak yang berdatangan. Sebanyak 41 orang (100%) responden menyatakan setuju bahwa sebagian besar lulusan BLK sudah mendapatkan pekerjaan maupun mendirikan usaha mandiri. Berdasarkan observasi oleh peneliti, semua responden telah mendapatkan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat pada lampiran 2.

Sebanyak 41 orang (100%) responden menyatakan setuju bahwa selalu memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan wawancara kepada beberapa responden yang mengatakan bahwa mereka akan selalu memperbaiki kesalahan dalam bekerja dan diusahakan lebih hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan. Hal tersebut dimaksudkan agar pelanggan tidak kecewa dengan hasil kerjanya. Sebanyak 37 orang (90,24%) responden menyatakan setuju bahwa sarana dan prasarana di BLK sudah lengkap, namun 4 orang (9,76%) tidak setuju karena berdasarkan hasil wawancara kepada 4 orang responden yang pernah melakukan pelatihan pada kejuruan tata rias mengatakan bahwa alat atau perlengkapan untuk praktek masih dalam jumlah yang sedikit sehingga jika akan praktek harus bergantian. Hal tersebut bisa menghambat siswa dalam belajar.

Sebanyak 41 orang (100%) setuju bahwa selalu meningkatkan kualitas hasil kerja untuk mencapai keuntungan yang maksimal. Berdasarkan

wawancara kepada beberapa responden yang mengatakan bahwa peningkatan kualitas hasil kerja sangat diperlukan supaya konsumen atau pelanggan merasa puas dengan hasil kerja sehingga dapat mencapai keuntungan yang maksimal. Pemilik perusahaan atau industri juga menekankan kepada para karyawannya untuk selalu memberikan hasil yang terbaik untuk setiap hasil pekerjaannya, oleh karena itu karyawannya harus memiliki kemampuan yang baik.

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada responden, sebanyak 98,9% yang menjadi sampel penelitian menjawab setuju dengan peran BLK sebagai lembaga yang mempunyai fungsi dan tugas pokok untuk meningkatkan potensi melalui pelatihan kerja bagi setiap angkatan kerja.

B. Peran Pelatihan Kerja oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja Di Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Pelatihan merupakan suatu proses untuk mengubah perilaku siswa secara langsung dan memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengembangkan potensi diri dalam menunjang pekerjaan. Dalam rangka meningkatkan potensi angkatan kerja yang berkualitas maka perlu diadakan pelatihan, hal ini dimungkinkan perlu dilakukan karena pada dasarnya manusia itu bersifat lemah. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nisa' ayat 28:

ضَعِيفًا إِلَّا نَسْنُ وَخُلِقَ عَنْكُمْ مُحَفِّفًا أَنْ اللَّهُ يُرِيدُ ﴿٢٨﴾

Artinya:

“Allah hendak memberikan keringanan kepadamu, dan manusia dijadikan bersifat lemah.”

Dari ayat tersebut dapat diketahui bahwa manusia seyogyanya harus terus melakukan perbaikan dalam dirinya sehingga terbentuk pribadi yang berkualitas yang dapat menjalankan profesinya sehingga sanggup memikul amanah dan beban yang diberikaan. Selain itu terjadinya persaingan ketat dalam duni kerja sehingga menuntut manusia harus bisa mengimbangnya dalam bentuk memperkaya diri dengan ilmu dan ketrampilan. Dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11, yang berbunyi :

مُرَدَّفًا سَوَاءَ بَقَوْمٍ أَرَادُوا إِذَا بَأْسُهُمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ بِقَوْمٍ مَا يُغَيِّرُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ... إِنَّ

وَالِ مِنْ دُونِهِ مِّنْ لَهُمْ وَمَالَهُ ﴿١١﴾

Artinya:

“....Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila

Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa, hidup ini tidak akan berubah jika kita tidak merubahnya sendiri. Itulah janji Allah. Apalagi Allah sudah mengaruniai akal untuk berpikir, dan memberi kesempatan untuk berbuat kebaikan. Dimanfaatkan atau tidak, semua itu harus dipertanggungjawabkan kelak, terutama waktu dan pikiran.

Demikian pula suatu perusahaan, organisasi dan individu akan memenangkan suatu persaingan ketika memiliki aset (*human capital*) berupa sumber daya manusia yang amanah dan profesional, yaitu sumber daya manusia yang berkualitas, maka upaya yang perlu dilakukan adalah melaksanakan program pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam hal ini perlunya pelatihan, karena Islam sangat mengedepankan adanya perubahan.

Dalam pandangan Ekonomi Islam, seorang angkatan kerja harus memiliki kecakapan dalam bekerja. Pekerja harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Islam sangat menjunjung tinggi hasil kerja yang cakap, dan diperintahkan kepada semua umat muslim untuk mengerjakan semua jenis pekerjaan dengan tekun dan sempurna. Pada umumnya keahlian seseorang akan sangat bergantung pada kesehatan moral dan fisik.

Dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105:

ةَالْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسِيرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ وَالشَّهَد

Artinya:

“dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Ayat diatas menginformasikan tentang arti penting dari penilaian Allah, penilaian Rasul-nya, dan penilaian orang mukmin terhadap prestasi (kerja) seseorang semua prestasi itu pada saatnya nanti diakhirat, akan diinformasikan dan dilihatkan secara transparan apa adanya, baik yang tersembunyi maupun yang tampak. Singkatnya, setiap yang dikerjakan anak manusia, dipastikan akan diberitakan atau dilaporkan padanya.⁵²

Allah dan Rasul-nya pasti akan melihat (menyaksikan) prestasi kalian, bahkan Allah akan memberikan pembalasan atas amal perbuatan itu dalam

⁵²Muhammad Amin Suma, *Tafsir Ayat Ekonomi* (Jakarta;Bumi Aksara,2011), h.61.

bentuk kekayaan, kemampuan, kemuliaan, keleluasaan, dan keutamaan rezeki yang tiada tara. Demikian pula Rasulullah dan orang-orang beriman lainnya, akan menyaksikan prestasi kerja kalian semua sehingga mereka akan memberikan hak-hak kalian di dunia ini. Adapun di akhirat kelak, hal-hal yang gaib, yang maha mengetahui hal-hal yang bersifat rahasia dan samar sekalipun, serta Dzat yang juga Maha Mengetahui hal-hal yang tampak dan hadir(ada), dan Allah akan dipastikan memberikan balasan terhadap amal perbuatan kalian semua, baik yang berhubungan dengan prestasi kerja duniawi (bermotifkan ekonomi) maupun berhubungan dengan nilai-nilai ukhrawi. Singkatnya, jika kerjanya baik, maka itu akan mendapatkan imbalan yang baik, dan sebaliknya, mana kala perbuatannya buruk maka akan mendapatkan imbalan yang buruk pula.⁵³

Orang yang produktif ini dikatakan memiliki produktifitas kerja tinggi tidak saja diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang tetapi juga oleh mutu (kualitas) pekerjaan yang semakin baik. Maka baik mutu pekerjaan-pekerjaan, maka akan semakin tinggi produktifitas kerjanya, tetapi lebih penting mutu tersebut. Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma.

Menurut Imam Syaibani, kerja merupakan usaha mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari oleh konsep *istikhlaf*, dimana manusia bertanggung jawab untuk

⁵³*Ibid.*

memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia. Sedangkan angkatan kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran.⁵⁴

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah dalam QS An-Nahl ayat 97:



Artinya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan

⁵⁴ Tenaga Kerja Dalam Islam, teoriekonomimakroislamalietsmp.blogspot.co.id, (diakses pada tanggal 23 Juli 2017 pukul 20.00 WIB).

kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Pada hakekatnya, seseorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah. Rasulullah SAW sendiri bekerja keras seperti orang lain. Beliau mengembala kambing dan menasihati orang lain supaya menjalankan pekerjaan tersebut untuk mendapatkan penghidupan mereka dan ini merupakan suatu bukti yang jelas tentang kepentingan bekerja dalam Islam:

*“Tidak ada seorangpun yang dapat mencapai kehidupan yang lebih baik melainkan berusaha dengan tangannya sendiri (bekerja) dan Nabi Daud memakan hasil dari usaha tangannya sendiri”.*⁵⁵

Rasulullah SAW bersabda:

*“Jika seseorang dari kamu mengambil seutas tali dan membawa pulang seikat kayu bakar di atas pundaknya dan menjualnya itu lebih baik baginya dari pada meminta-minta kepada orang lain”.*⁵⁶

Rasulullah SAW senantiasa menyuruh umatnya bekerja dan tidak menyukai manusia yang bergantung kepada kelebihan saja. Hadist tersebut

⁵⁵ HR Bukhori.

⁵⁶ HR Abu Hurairah.

menunjukkan bahwa masa Rasulullah SAW dan para sahabat beliau amat menyadari kepentingan tenaga kerja dan bagaimana mereka amat mencintai pencarian penghidupan dengan bekerja keras.

Dalam kajian Ekonomi Islam, penawaran atau proses rekrutmen angkatan kerja bergantung pada tiga faktor, yaitu⁵⁷:

a. Kecakapan angkatan kerja

Dalam pandangan Ekonomi Islam, seorang angkatan kerja harus memiliki kecakapan dalam bekerja. Pekerja harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Islam sangat menjunjung tinggi hasil kerja yang cakap, dan diperintahkan kepada semua umat muslim untuk mengerjakan semua jenis pekerjaan dengan tekun dan sempurna. Pada umumnya keahlian seseorang akan sangat bergantung pada kesehatan moral dan fisik.

b. Kesehatan Moral dan Fisik

Kesehatan moral dan fisik ini sangat erat dengan kecakapan seseorang, SDM yang kuat, sehat tentu akan lebih cakap dibandingkan dengan angkatan kerja yang lemah. Sifat-sifat seorang pekerja yang cakap disampaikan dalam Al Qur'an dalam surat Al Qashash ayat 26:

﴿الْأَمِينُ الْقَوِيُّ أَسْتَعَجَرْتَ مِنْ خَيْرِ أَسْتَعِجْرُهُ يَتَأْتِي أَحَدَهُمَا قَالَتْ

⁵⁷Teguh Suripto, *Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis*, (Yogyakarta: STIA Alma Ata, 2012), Vol. 2, No. 2

Artinya:

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya." (Al-Qashash : 26)

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa kekuatan fisik yaitu kesehatan dan kejujuran (kebagusan akhlak) merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja yang cakap. Sifat tersebut dimiliki oleh Nabi Musa As, dan oleh karena itulah beliau dicontohkan sebagai seorang pekerja yang cakap dan kuat. Sedangkan berkaitan dengan kesehatan moral, kejujuran menjadi tolok ukur yang dapat dilihat. Rasulullah sangat memuji orang yang dapat dipercaya, seperti sabda beliau, yang artinya adalah:

“Saudagar yang jujur dan amanah akan termasuk ke dalam golongan para rosul, orang sholeh dan syuhada”. (HR. Tirmidzi dan Ibnu Majah)

c. Akal Pikiran yang Baik

Dengan akal pikiran yang baik seorang pekerja akan mampu mengembangkan ide atau gagasan untuk kemajuan perusahaannya. Akal

pikiran yang sehat yaitu daya upaya seseorang didalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara sebijaksana mungkin. Sifat yang demikian disampaikan didalam Al Qur'an surat Yusuf ayat 55:

عَلِيمٌ حَفِیْظٌ اِنِّیْ اِلَآرْضِ خَزَآئِنِ عَلٰی اَجْعَلْنِیْ قَالَ

Artinya:

"Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (QS. Yusuf: 55)

Dari ayat tersebut dapat dipelajari bahwa akal pikiran yang baik, dalam Islam sangat diperhatikan. Islam sangat mementingkan akal pikiran yang baik, karena akal merupakan alat yang diberikan oleh Allah SWT, untuk menjadikan manusia sebagai makhluk yang lebih sempurna dari makhluk yang lain. Untuk itu akal yang baik akan menjadikan manusia lebih mampu mengembangkan dan meningkatkan derajat kehidupan bagi perusahaannya.

Para instruktur di Balai Latihan Kerja juga menekankan kepada para siswa untuk meneladani sifat-sifat Rasulullah. Sifat-sifat tersebut antara lain:

a. Shiddiq

Shiddiq adalah sifat Nabi Muhammad SAW yang artinya benar dan jujur. Sikap jujur berarti selalu melandaskan ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan petentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat shiddiq. Dalam dunia kerja, kejujuran bisa juga ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan yang kemudian diperbaiki secara terus-menerus, serta menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu.

b. Amanah

Amanah artinya dapat dipercaya, bertanggungjawab dan kredibel. Amanah bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan diantara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran dan melengkapinya adalah amanah. Amanah juga memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan padanya. Amanah dapat ditampilkan dengan keterbukaan, kejujuran, dan pelayanan yang optimal kepada *customer*. Rasulullah SAW bersabda:

“amanah akan menarik rezeki dan sebaliknya khianat akan akan mengakibatkan kekafiran”

Integritas seseorang akan terbentuk dari sejauh mana orang tersebut dapat memelihara amanah yang diberikan kepadanya. Pekerja yang baik adalah yang mampu memelihara integritasnya dan integritas yang terpelihara akan menimbulkan kepercayaan (*trust*) bagi pelanggan, mitra kerja dan orang-orang yang ada disekitarnya. Pekerjaan yang didasarkan dengan nuansa Islami akan bangkit sepanjang sifat-sifat nabi Muhammad SAW menjadi jiwa dari pekerjaanya.

c. Fathanah

Fathanah dapat diartikan sebagai intelektual, kecerdikan atau kebijaksanaan. Pekerja yang fathanah artinya pekerja yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat fathanah dapat dipandang sebagai strategi hidup setiap muslim, karena untuk mencapai sang pencipta, seorang muslim harus mengoptimalkan segala potensi yang diberikan olehnya. Potensi paling berharga dan termahal yang hanya diberikan pada manusia adalah akal. Allah SWT bahkan memberikan peringatan keras kepada orang-orang yang tidak menggunakan akalnya. Hal tersebut tertuang dalam QS Yunus ayat 100.

لَا الَّذِينَ عَلَى الرَّجْسِ وَتَجْعَلُ اللَّهُ بِإِذْنٍ إِلَّا تُؤْمِنَ أَنْ لِنَفْسٍ كَانَتْ وَمَا

يَعْقِلُونَ

Artinya:

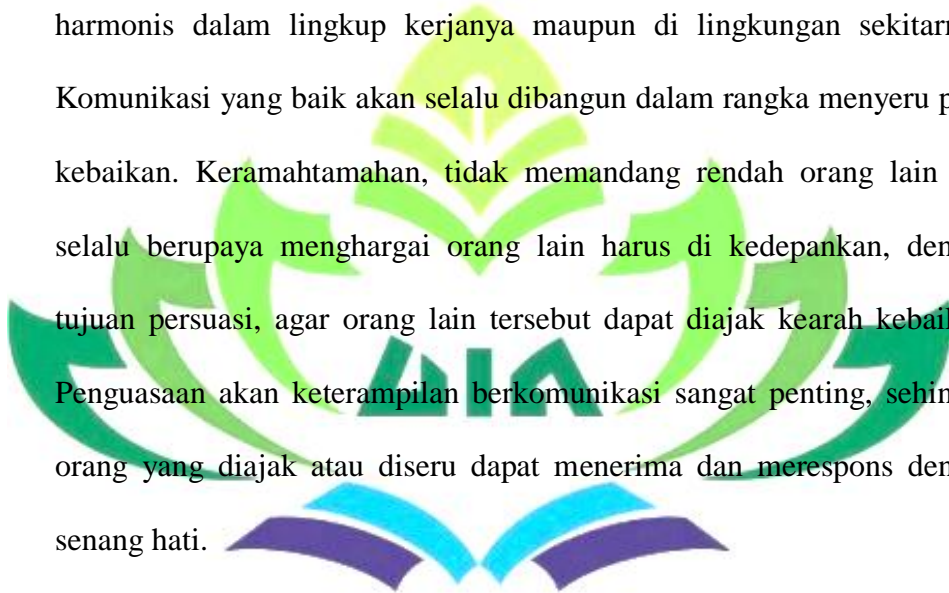
“Dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalunya”.

Sifat fathanah juga akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum.

d. Tabligh

Sifat tabligh artinya komunikatif dan argumentatif. Apabila sifat tabligh dapat diaplikasikan ke dalam kehidupan bermasyarakat dan berorganisasi, maka segala aktivitas yang cenderung negatif dapat terkontrol. Karena setiap individu akan berusaha untuk saling

mengingatkan dan menyerukan pada kebaikan. Sebagai seorang muslim, seyogyanya wajib saling mengingatkan dan menyerukan kepada rekan sekerja, atasan maupun bawahan agar selalu berusaha melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan atau prosedur yang berlaku. Muslim yang baik harus mau dan mampu mengatakan bahwa yang benar adalah benar dan yang salah adalah salah. Seorang muslim harus yang mengedepankan sifat tabligh, akan selalu berusaha menjaga hubungan manusiawi yang harmonis dalam lingkup kerjanya maupun di lingkungan sekitarnya. Komunikasi yang baik akan selalu dibangun dalam rangka menyeru pada kebaikan. Keramahmatan, tidak memandang rendah orang lain dan selalu berupaya menghargai orang lain harus di kedepankan, dengan tujuan persuasi, agar orang lain tersebut dapat diajak kearah kebaikan. Penguasaan akan keterampilan berkomunikasi sangat penting, sehingga orang yang diajak atau diseru dapat menerima dan merespons dengan senang hati.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan terhadap data yang diperoleh dalam penelitian maka sebagaimana penutupan pembahasan atas permasalahan dalam skripsi ini, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

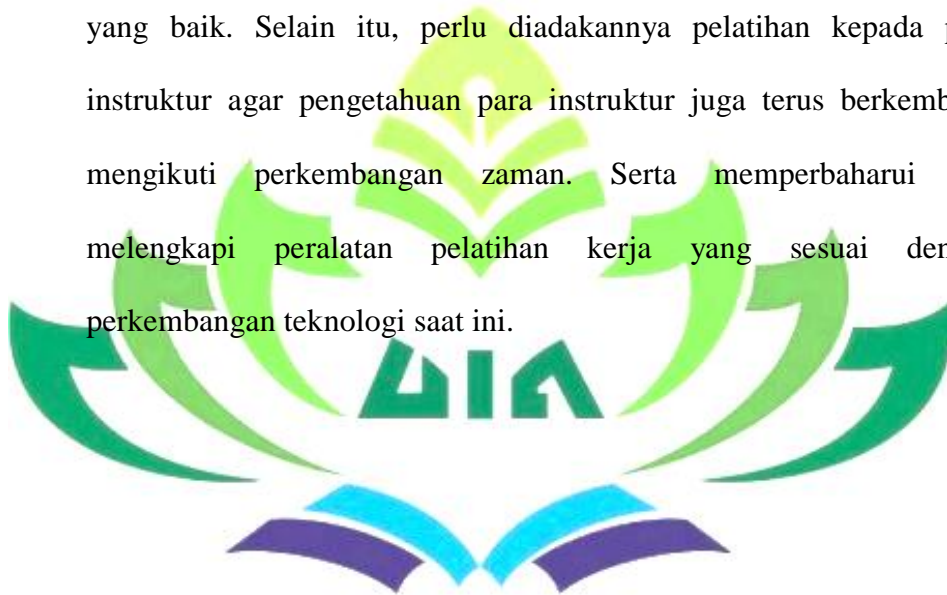
1. Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui bahwa 98,9% responden menyatakan setuju bahwa keberadaan Balai Latihan Kerja (BLK) berdampak positif dalam meningkatkan potensi angkatan kerja. Dapat dilihat dari lulusan Balai Latihan Kerja yang telah mendapatkan pekerjaan di perusahaan-perusahaan dan mendirikan usaha mandiri demi terwujudnya pengurangan tingkat pengangguran di Kota Bandar Lampung.
2. Dengan adanya pelatihan dari BLK maka lulusan BLK mampu mengembangkan prinsip bersaing dengan sehat dan benar. Prinsip persaingan yang sehat dan benar menurut Islam, antara lain: memberikan yang terbaik kepada perusahaan atau tempat kerja, tidak berlaku curang, dan kerjasama positif.

B. Saran

1. Peneliti berharap agar topik dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian

lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuesioner dan observasi yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

2. Kepada UPTD BLK Bandar Lampung, agar lebih meningkatkan kerjasama dengan pihak swasta baik perusahaan atau yang lainnya guna meningkatkan materi pembelajaran yang sesuai kebutuhan pasar, serta menjadikan lulusan pelatihan yang memiliki standar kompetensi yang baik. Selain itu, perlu diadakannya pelatihan kepada para instruktur agar pengetahuan para instruktur juga terus berkembang mengikuti perkembangan zaman. Serta memperbaharui dan melengkapi peralatan pelatihan kerja yang sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Manna, Muhammad. *Islmic Economies, Teory and Practice*, Terjemahan M. Nastangin. Teori dan Praktek Ekonomi Islam, PT. Dana Bhakti Wakaf, Jakarta, 2015.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 1998
- Hakim, Lukman. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta: Erlangga, 2012.
- Hamalik, Oemar. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2002.
- Husein, Umar. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2000.
- _____. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 1999.
- Kadarisman, Muhammad. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013.
- Narbuko, Cholid. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara. 1997
- Notoatmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource Management*, terjemahan Bayu Erlangga (Jakarta : Erlangga, 2008), h.210-211, Ed. 10, Jilid 1
- Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), Ed. 1, Cet. 1
- Muslich, *Etika Bisnis Islami: Landasan Filosofis, Normatif, dan Substansi Implementatif*. Yogyakarta: Ekonisia. 2004

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. Ed. 3. 2003.

Rivai, Veitzal. *Islamic Economics*. (Jakarta : PT Bumi Aksara)

Salim, Peter, et. al. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer, Modern English*. 1999.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), Ed. 1, Cet. 22, Tahun 2014.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung. 2014.

Sumar'in. *Ekonomi Islam Sebuah Pendekatan Ekonomi Mikro Prespektif Islam*. Yogyakarta; graha ilmu, 2013.

Suma, Muhammad Amin. *Tafsir Ayat Ekonomi*. Jakarta;Bumi Aksara,2011

Sonny Sumarsono. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003. Ed. 1, Cet. 1.

Suparmoko. *Ekonomi 2 SMA*. Jakarta: Yudhistira. 2007.

Suripto, Teguh. *Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis*, (Yogyakarta: STIA Alma Ata, 2012), Vol. 2, No. 2.

JURNAL

Adam, Latif. Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas, *Jurnal Kependudukan Indonesia*, Vol. 11, No. 2, Tahun 2016, e-ISSN : 2502-8537.

Ahmad, Arwani. Balai Latihan Kerja Industri Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 2 No. 1, Tahun 2014.

Fitriani, et. al. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 3. Tahun 2015.

Kurniawati, Dewi, et. Al. *Analisis Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja Tingkat Pendidikan, Pengeluaran Pemerintah Pada Pertumbuhan Ekonomi Dan Dampaknya Terhadap Kemiskinan Di Sulawesi Utara Tahun 2001-2010*, Jurnal Berkala Efisiensi, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol. 14, No. 2, Tahun 2014

Nurhayatul Husna. *Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Payakumbuh*, Tesis Program Studi Magister Perencanaan Pembangunan Program Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi. Universitas Andalas. Tahun 2015.

Rahman, M. Ari Sabilah. *Daya Saing Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)*, eJournal Ilmu Hubungan Internasional Universitas Mulawarman, 2015, Vol. 3, No. 1.

Setyowati, Eni. *Analisis Tingkat Partisipasi Wanita Dalam Angkatan Kerja Di Jawa Tengah Periode Tahun 1982-2000*, Jurnal Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol. 10, No. 2, Tahun 2009.

Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 26 Ayat (3).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 9.

Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (9).

Undang Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 1989, Bab II, Pasal 3.

Website

Peningkatan angka pengangguran di Bandar Lampung, www.harianlampung.com (diakses 15 Juli 2017 pukul 09.00 WIB)

Tenaga Kerja Dalam Islam, teoriekonomimakroislamalietsmp.blogspot.co.id, (diakses pada tanggal 23 Juli 2017 pukul 20.00 WIB)